



مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة (JAAUTH)

الموقع الإلكتروني: <http://jaauth.journals.ekb.eg/>



دراسة العلاقة بين التدريب الصيفي للطلاب وارتباطه بسوق العمل (وفقاً للائحة الموحدة للمعاهد العليا للسياحة والفنادق)

تامر عبد الرازق محمد يوسف صالح

قسم الدراسات السياحية- المعهد العالي للدراسات النوعية- الجيزة - مصر

| معلومات المقالة | الملخص |
|--|---|
| <p>الكلمات المفتاحية التدريب الإلكتروني؛ استراتيجية التدريب؛ التحول الرقمي.</p> | <p>شهد أواخر القرن العشرين تحولاً جذرياً في فلسفة ومناهج وطرق وأساليب وأنماط التعليم ومجالاته، وقد أتى هذا التطور استجابة للتحديات التي واجهت التعليم متمثلة في الانفجار المعرفي الهائل، تطور تقنيات التعليم والتدريب، بروز ظاهرة العولمة والتكتلات الاقتصادية، وما يمتلكه العنصر البشري من قيم ومعارف ومهارات وخبرات، والتحول الرقمي الذي أدى إلي تغير الوظائف والأعمال، ومن هذا المنطلق وحرصاً علي رفع كفاءة الطلاب وتأهيلهم لسوق العمل قامت وزارة التعليم العالي بتطبيق لائحته الموحدة وإلزام المعاهد بتطبيقها والتي كان من ضمن محتوياتها الرئيسية تفعيل عملية التدريب الصيفي للطلاب واعتباره مادة علمية تؤثر علي نتيجة الطلاب بالاجتياز أو عدم الاجتياز، وفي بداية عملية التنفيذ وجدت هذه المؤسسات التعليمية أن الطلاب تجد صعوبة في الالتحاق بهذه المؤسسات للقيام بعملية التدريب وذلك نظراً لأن هذه المؤسسات وحدات اقتصادية صغيرة لا تستطيع أن تستوعب عدد كبير من الطلاب، أو أن هذه المؤسسات لديها فائض من العمالة، فسعت هذه المؤسسات التعليمية لحل هذه المشكلة فقامت بعمل بروتوكولات تعاون مشترك فيما بينها وبين مؤسسات التشغيل والتدريب وذلك من خلال (ملتقي التوظيف)، واستمرت عملية التدريب بهذه الطريقة وبشكل منتظم، إلي أن جاءت جائحة كورونا التي أثرت على شتى مناحي الحياة في كل أرجاء العالم، والتي كانت من أحد مؤثراتها الإغلاق التام للجامعات والمدارس لمدة تزيد عن ستة أشهر، ومنع التجمعات، وقد أثر ذلك على مدخلات العملية التعليمية فانعكس سلباً على جودة مخرجاتها، ومن هذا المنطلق ظهرت الحاجة إلى اتباع سبل وبدائل جديدة من شأنها المحافظة على استمرار عملية التدريب، فلم تجد لها ملاذاً إلا التدريب الإلكتروني كحل مؤقت عن التدريب التقليدي.</p> |
| <p>(JAAUTH) المجلد ٢٤، العدد ٢، (يونيه ٢٠٢٣)، ص ٥٧٩-٦٢١.</p> | |

تهدف الدراسة إلي التعرف علي العلاقة التأثيرية بين التدريب الصيفي واحتياجات سوق العمل قبل وبعد أزمة كورونا، من خلال التعرف علي مفاهيم التدريب التقليدي

والإلكتروني، وأهداف التدريب الإلكتروني ومبرراته وفوائده ومميزاته ومتطلباته وتخطيطه، هذا بالإضافة إلي التعرف علي استراتيجيات مؤسسات التدريب للخروج من الأزمة، والتعرف علي أهم التحديات التي واجهتها أثناء تطبيقها للتدريب الإلكتروني. ولتحقيق ما ترمي إليه هذه الدراسة فقد تم الاعتماد علي المنهج الكمي من خلال توزيع استمارات استقصاء علي عينة عشوائية من الطلاب المتدربين من المعاهد العليا للسياحة والفنادق. وقد توصلت الدراسة إلى أنه علي الرغم من أن التدريب الإلكتروني كان هو الملاذ الوحيد للخروج من الأزمة، إلا أنه لم يكن فعالاً بالقدر الكافي نتيجة لعدم التفاعل الوتقي بين المدرب والمتدرب، وأنه أيضاً لا يستطيع أن يغطي كافة أنواع التدريب، مثل التدريب بأقسام الفنادق المختلفة والمطاعم ومطاعم الوجبات السريعة بل اقتصر التدريب إلكترونياً علي برامج الحجزات الخاصة بالفنادق مثل برنامج الفيديو وبرنامج أماديوس بشركات السياحة والطيران علي سبيل المثال. قد طرح البحث مجموعة من التوصيات الموجهة إلي مؤسسات التدريب التي من شأنها إتاحة الفرصة لتدريب الطلاب وتبني طرق وسياسات جديدة يمكن من خلالها مواجهة الأزمات.

مقدمة

مما لا شك فيه أن الموارد البشرية وتتميتها تقوم بدور هام في مجالات العمل المختلفة ويعد التدريب هو أحد أهم الوسائل لتتميتها في جميع المراحل وشتي المجالات، مما قد جعل الإدارة الحديثة تركز علي أهمية خضوع العاملين في جميع المؤسسات علي دورات تدريبية، وبالتالي لا تقل أهمية التدريب العملي في بعض الكليات العملية عن أهميته بالنسبة للمستويات الوظيفية بمختلف أنواعها مع وجود مجموعة مختلفة من الفوارق. من هذا المنطلق فأن اللوائح الدراسية لكليات ومعاهد السياحة والفنادق تكلف الطلبة بأداء تدريب عملي في القطاع السياحي والفندقي يختلف في مدته من مؤسسة تعليمية إلي أخرى، ومن الجدير بالذكر أن الدراسات النظرية قد أثبتت في هذا المجال أن عملية تأهيل الطلاب نظرياً للعمل في المجال السياحي غير كاف بل أن الطلبة الذين لم يمارسوا التدريب العملي فعلياً يجدوا صعوبة كبيرة في الحصول علي فرص عمل مناسبة لمؤهلاتهم، وصعوبة بالغة في الاندماج في العمل السياحي بعد تخرجهم وعدم قدرتهم علي المنافسة في السوق (أحمد، ٢٠٠٤).

وعلى الرغم من الجهود المبذولة لتطوير العملية التعليمية بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق بمصر وتحقيق الجودة فيها، إلى أن التقدم في هذا المجال لم يزل بطيئاً في جميع مراحل التعليم، ولا يحقق جودة التعليم بالفعل أو حتى وصول الخريجين إلى مستوى قادر علي الرقي والنهوض بالمجتمع وتلبية احتياجات سوق العمل والقدرة علي المنافسة، فأصبحت هناك فجوة بين مخرجات التعليم السياحي والتدريب وبين الاحتياجات الفعلية لسوق العمل (السيد وآخرون، ٢٠١٨) وقد اتسعت تلك الفجوة خاصة بعد حدوث جائحة كورونا التي أدت إلي التحول من التدريب التقليدي إلي التدريب الإلكتروني (الطار، ٢٠١٥)، وهذا التحول قد لاقى العديد من التحديات بالنسبة للمتدرب، كعدم قدرته علي التفاعل مع تلك البرامج، وافقاره لاستخدام التقنية الحديثة للتعامل مع أجهزة

الحاسب الآلي عن بعد. وأنه أيضاً لا يستطيع أن يغطي كافة أنواع التدريب، وانفتار مشاركة المتدرب إيجاباً في تبادل الآراء والأفكار مع المدرب من ناحية، ومع المجموعة المتدربة من ناحية أخرى، والصعوبة التي تواجه المدربين في إيصال أفكارهم في المقرر الإلكتروني، بالإضافة إلى أن المدرب لن يتمكن من متابعة المتدرب النشط أو الشارد أو الذي يظهر عليه الملل، (المطيري، ٢٠١٢) أما بالنسبة لمؤسسات التدريب فهي أيضاً لديها العديد من المعوقات التي تواجهها أثناء عملية التدريب عن بعد مثل ضعف البنية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات والإنترنت أثناء عملية التدريب خاصة إذا كان عدد المتدربين كثيراً، وضعف الإمكانيات المادية، وغيرها من المعوقات (أبو النصر ٢٠٠٨).

ومن هذا المنطلق وحرصاً علي رفع كفاءة الطلاب وتأهيلهم لسوق العمل قامت وزارة التعليم العالي بتطبيق لائحته الموحدة وتنفيذها بداية من عام ٢٠١٧ وإلزام المعاهد بتطبيقها والتي كان من ضمن محتوياتها الرئيسية تفعيل عملية التدريب الصيفي للطلاب واعتباره مادة علمية تؤثر علي نتيجة الطلاب بالاجتياز أو عدم الاجتياز (اللائحة الموحدة للمعاهد العليا للسياحة والضيافة، ٢٠١٧) وتزداد أهمية التدريب العملي كوسيلة لإيجاد اتصال دائم ومستمر يمكن من خلاله التعرف علي احتياجات السوق السياحي وربط الاكاديميين بمتطلبات سوق العمل، هذا بالإضافة إلي التعرف علي التطورات الحديثة التي قد تحدث في هذا المجال، وبوجه عام فإن التعليم السياحي بكافة مكوناته لا يختلف عن التعليم بشكله العام، في حين أن هناك اختلافاً واضحاً في أن التعليم السياحي يحتاج نوعاً من التدريب والتطبيقات العملية وذلك بما أن قطاع السياحة من القطاعات الخدمية والتي تعتمد علي العنصر البشري في المقام الأول سواء في استخدام تلك الخدمات أو تقديمها (Jafari, 1997) ولكي يمكن مجاراة ما تفرضه علينا معطيات عصرنا الحالي من تقدم مذهل في شتي المجالات وخاصة المجالات التقنية، فالبحت عن موارد بشرية قادرة علي الأخذ بنواحي هذا التقدم وهو ما لا يمكن تحقيقه إلا من خلال تدريب ذو مستوى عالي يتوافر به استخدام أحدث التقنيات التكنولوجية والتعامل مع هذه التقنيات بحرفية شديدة من أجل تحقيق أهداف المؤسسات التعليمية.

مشكلة الدراسة

تكمن مشكلة الدراسة في أنه على الرغم من الجهود المبذولة لتطوير العملية التعليمية بالمعاهد العليا للسياحة والفنادق بمصر وتحقيق الجودة فيها، إلي أن التقدم في هذا المجال لم يزل بطيئاً في جميع مراحل التعليم، ولا يحقق جودة التعليم بالفعل أو حتى وصول الخريجين إلى مستوى قادر علي الرقي والنهوض بالمجتمع وتلبية احتياجات سوق العمل والقدرة علي المنافسة، فأصبحت هناك فجوة بين مخرجات التعليم السياحي والتدريب وبين الاحتياجات الفعلية لسوق العمل، وقد اتسعت تلك الفجوة خاصة بعد حدوث جائحة كورونا التي أدت إلي التحول من التدريب التقليدي إلي التدريب الإلكتروني.

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى لقاء الضوء على الأنواع المختلفة للتدريب وتوضيح العلاقة التأثيرية بين التدريب الصيفي واحتياجات سوق العمل والتعرف على استراتيجية مؤسسات التدريب وتسلط الضوء على دور المؤسسات التعليمية في رفع كفاءة الطلاب وتوفير فرص العمل لهم، هذا بالإضافة إلى تحليل التكلفة والعائد للتدريب التقليدي والإلكتروني للتعرف على مميزات وعيوب كلاً منهما والتعرف على متطلبات سوق العمل لتحديد نوعية التدريب التي تتناسب مع الوظائف المختلفة والتعرف على المشاكل التي تواجه الطالب في الحصول على التدريب العملي في قسم السياحة.

أهمية الدراسة

تتبع أهمية الدراسة من الأهمية البالغة للعنصر البشري الذي يعد هو الركيزة الأساسية لعملية الإنتاج والجودة، ودور العملية التدريبية لرفع كفاءته وتنمية مهاراته وقدراته ورفع مستوي أدائه؛ هذا بالإضافة إلى ربط الجانب النظري بالواقع العملي لكي يتناسب مع سوق العمل والثورة التكنولوجية الحادثة في شتي المجالات.

فروض الدراسة

- ١ - لا توجد دلالة إحصائية بين التدريب التقليدي ومتطلبات سوق العمل السياحي.
- ٢ - لا توجد دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني ومتطلبات سوق العمل السياحي.

منهجية الدراسة

لتحقيق ما ترمي إليه هذه الدراسة فقد تم الاعتماد على المنهج الكمي من خلال توزيع استمارات استقصاء علي عينة عشوائية من الطلاب المتدربين من المعاهد العليا للسياحة والفنادق، واستمارة آخري تم توزيعها علي عينة من مؤسسات التدريب للتعرف علي التحديات التي واجهتهم أثناء عملية التدريب والتعرف من خلالهم علي احتياجات ومتطلبات سوق العمل.

للوصول إلى نتائج الدراسة، تم توزيع نموذج استمارة الاستقصاء كما يلي:

تم اختيار ٤ معاهد عليا للسياحة والفنادق في مصر وهي عينة تمثل ٢٢% من إجمالي أعداد المعاهد العليا للسياحة والفنادق في مصر والتي وصلت إلى ١٨ معهداً في محافظات مصر المختلفة وهي القاهرة والجيزة والإسكندرية والإسماعيلية والأقصر والبحر الأحمر وجنوب سيناء وشمال سيناء ودمياط (بوابة تنسيق الجامعات والمعاهد العليا في مصر لعام ٢٠٢١) حيث تم اختيار المعاهد العليا الآتية كعينة للدراسة والتي روعي فيها التنوع الجغرافي.

- المعهد العالي للدراسات النوعية بالجيزة.

- المعهد العالي للسياحة والفنادق بالغرقة.

- المعهد العالي للسياحة والفنادق وترميم الآثار بأبي قير.

- معهد سيناء العالي للدراسات النوعية - الاسماعيلية.

تم عمل استبيان لعدد ٥٠٠ طالب بقسم الدراسات السياحية بالأربع معاهد لطلاب الفرقة الرابعة والذين قاموا فعلياً بأداء التدريب الصيفي التقليدي في الفرقة الثانية والتدريب الإلكتروني في الفرقة الثالثة وذلك عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢٠. وهى عينه تمثل ٣٠% من عينة البحث من إجمالي طلاب قسم الدراسات السياحية بالمعاهد والذى يصل إجمالي أعداد الطلاب بقسم الدراسات السياحية ١٤٢٣ طالباً في العام الدراسي ٢٠٢٠/٢٠٢١ مقسمين كالتالي :

- المعهد العالي للدراسات النوعية بالجيزة. (٤١٦ طالب)

- المعهد العالي للسياحة والفنادق بالغرندقة. (٢٨٧ طالب)

- المعهد العالي للسياحة والفنادق وترميم الآثار بأبي قير. (٣٣٧ طالب)

- معهد سيناء العالي للدراسات النوعية العريش - الاسماعيلية. (٣٨٣ طالب)

وقد تم توزيع عدد كبير من الاستمارات وذلك لصالحية ومصداقية العينة هذا بالإضافة إلى توقع عدم وجود عدد كاف من الاستمارات الصالحة. وبالفعل وجد ٤٢٧ استمارة صالحة والتي تمثل آراء نسبة ٣٠% من إجمالي طلاب قسم الدراسات السياحية بهذه المعاهد.

الإطار النظري

مفهوم التدريب التقليدي

تعددت تعريفات التدريب حيث لم تتفق الكتب والأبحاث والمؤلفات على تعريف شامل ومحدد للتدريب، فقد عرفه (الشاعر، ١٩٩١) بأنه "عملية اكتساب المعارف والمهارات لمجموعة من الأفراد بغية رفع كفاءتهم المهنية للحصول على أقصى إنتاجية ممكنة"، ويعرفه (الطعاني، ٢٠٠٧) بأنه هو "الجهود المنظمة والمخطط لها لتزويد المتدربين بمهارات ومعارف وخبرات متجددة وتستهدف إحداث تغيرات إيجابية مستمرة في خبراتهم واتجاهاتهم وسلوكهم من أجل كفاية أدائهم"، في حين يرى (الطالب، ٢٠٠٦) أن التدريب هو "مجموعة من البرامج المهمة بالتعلم وتحسين أداء المتدرب ومهاراته الفنية" ويعرفه (الصيرفي، ٢٠٠٩) " بأنه نشاط مخطط يُبذل بهدف إحداث تغيرات في المهارات والمعارف اللازمة لتنمية وصقل خبرات المتدربين لرفع مستوى الأداء ولتغيير سلوكهم واتجاهاتهم واهتماماتهم في الاتجاه المرغوب فيه لصالح الفرد والمنظمة والمجتمع".

أهمية التدريب

للتدريب أهمية كبيرة في بناء الإنسان وتطويره خصوصاً في العصر الحالي الذي يتسم بالتطور والنقد العلمي المتسارع في كل مناحي الحياة، كما إن التدريب يستمد أهميته الكبيرة من خلال رفع كفاءة الأفراد وإنتاجيتهم ومدتهم بأفضل الطرق والممارسات والأساليب في ميادينهم، فهو بذلك يعد من أهم الوظائف التي تساهم في مستويات متطورة من القدرات الفاعلة للأداء، بما يلبي احتياجات المنظمات لتحقيق أهدافها، كما إنه يساعد الأفراد على التكيف مع التقنيات الحديثة والظروف المتغيرة والمتلاحقة في مجال الأعمال، والتكيف مع التغيرات السريعة في المهارات المطلوبة، ويساعد على إتقان الأعمال والتقليل من الأخطاء والعقوبات التأديبية، والحد من عمليات الرقابة والإشراف على الموظفين لمتابعة أعمالهم، كما إنه يساعد في رفع الروح المعنوية والرضا عن الأداء وتحسين العلاقات الإنسانية، ويخفف من الصراعات وضغوط العمل الناجمة عن نقص الكفاءة، ويعالج القصور في الأداء الكلي للمنظمات، ويقلل من معدلات الدوران والتسرب وترك العمل بسبب عدم التكيف. وكذلك يساعد على زيادة الفهم للقوانين والنظم واللوائح المنظمة للعمل. وتتم العملية التدريبية بأربع مراحل رئيسية مترابطة تتلخص في التالي: تحديد الاحتياجات التدريبية، تحديد أهداف التدريب، تصميم البرامج التدريبية، وتقييم التدريب (رشيد، ٢٠٠٩).

أهداف التدريب التقليدي

ليس الهدف فقط من عملية التدريب هو عملية توفير الخبرات والمهارات للأفراد، بل أيضاً تنمية الرغبة في استخدام قدراتهم بدرجة أفضل، ولهذا يمكن القول بأن رسالة التدريب يمكن بلورتها في تحقيق الأهداف التالية: (الساسى، ٢٠٠٤)

- ١ - يضمن التدريب أداء الأعمال بفاعلية وسرعة وسد الثغرات التي توجد بين معايير الأداء التي يحددها الرؤساء وبين الأداء الفعلي للعاملين.
- ٢ - يُرغب التدريب الفرد في عمله، باعتبار أن زيادة إنتاجه مرهونة برغبته في أداء العمل.
- ٣ - يوفر التدريب الدافع الذاتي لدى الفرد لزيادة كفاءته وتحسين إنتاجه كماً ونوعاً من خلال توعيته بأهداف المشروع وسياساته وبأهمية عمله ومدى مساهمته في تحقيق تلك الأهداف.
- ٤ - يرفع التدريب من الروح المعنوية لأفراد القوي العاملة بالمشروع نتيجة إلهامهم بأبعاد العمل ومهاراتهم في أدائه واهتمامهم به.
- ٥ - يُزيد التدريب مهارات وقدرات الفرد وتسليحه بمقومات تؤهله للتقدم للمناصب الوظيفية الأعلى مستوى.
- ٦ - يرفع التدريب الكفاءة الانتاجية للفرد عن طريق إتاحة الفرصة أمامه لكي يقف علي كل ما هو جديد في مجال التطور العلمي والتقني، ويترتب عليه من تطور في أساليب وفنون العمل.
- ٧- يعمل التدريب علي استقرار المشروع ومرونته، فالأفراد المدربين هم بمثابة أصل من الأصول المهمة بالمنظمة، يعملون علي ضمان استقراره ومرونته، والاستقرار هنا يعني قدرة المنظمة علي الاستمرار مهما

حدث من تغير، أما المرونة فتعني قدرة المنظمة علي التلاؤم والتكيف مع التغيرات التي تطرأ علي كمية العمل.

أنواع التدريب

للتدريب أنواع متعددة فيقسمه (الطعاني، ٢٠٠٧) وفقاً لتنوع الأهداف والمكان والتوقيت، فيقسم التدريب من حيث الأهداف إلى تدريب المعلومات، التدريب على المهارات، تدريب الاتجاهات، التدريب للترقية، أما من حيث المكان فيصنف إلى نوعين رئيسيين هما: تدريب داخل المنظمة على المهام الوظيفية، تدريب خارج المنظمة من خلال مراكز التدريب، ومن حيث التوقيت يقسمه إلى: تدريب إعدادي قبل الالتحاق بالعمل، وتدريب أثناء الخدمة وهو يستهدف الموظفين الذين هم على رأس العمل. أما (الياور، ٢٠٠٥) فقد أضافت أنواعاً أخرى للتدريب نتيجة للتحويلات المعاصرة والمرتبطة بالحاسب الآلي وهي:

- التدريب بالوسائط المتعددة وهي عبارة عن مجموعة من البرامج التي تجمع بين مجموعة من الوسائط كالصوت والصورة والرسم والحركة والنص والفيديو، ويستطيع المستخدم أن يتعامل معها في وقت واحد عن طريق الحاسب الآلي.
- التدريب بالواقع الافتراضي وهو ما يقصد به ذو الأبعاد الثلاثية بحيث تبدو الأشكال ذات أبعاد ثلاثية كما هي في الحقيقة، والتي تستخدم عادة في الترفيه والتعليم والتدريب.
- التدريب الإلكتروني (التدريب عن بعد) وهذا النوع اتجهت إليه كبريات الشركات العالمية واعتمدها في الغالب عليه.

مفهوم التدريب الإلكتروني ومراحله

تعددت تعريفات التدريب الإلكتروني لعدة أسباب يقع في مقدمتها تعدد المدارس والاتجاهات التي لكل منها وجهة نظر حوله، الأمر الذي ترتب عليه تعدد المفاهيم والتعريفات له، فقد عرفها Amara & Atia (2016) بأنها عملية التدريب عن بعد باستخدام الأنترنت والإنترنت لتوفير المعرفة الضرورية للانفراد حول مختلف الموضوعات المختارة أو المتخصصة، لرفع المستوى العلمي او لتحقيق اعادة التأهيل باستخدام الحاسوب، الصوت، الفيديو، الوسائط المتعددة، الكتب الإلكترونية، البريد الإلكتروني، الدردشة، ومجموعات النقاش، كما عرفها (دويكات، ٢٠٠٧) بأنه "عملية اكتساب مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات إلى فرد أو مجموعة من الأفراد باستخدام الوسائط الإلكترونية في الاتصال واستقبال المعلومات واكتساب المهارات والتفاعل بين المدرب والمتدرب، ويعرفه (Huang, A. H., 1997) بأنه أحد أساليب التدريب التي تعتمد على التكنولوجيا الحديثة في نقل المحتوى التدريبي الى المتدرب من خلال الحاسوب أو شبكة الأنترنت، وهو اسلوب مكمل لأساليب التدريب التقليدية أما (الزنبقي، ٢٠١١) فعرّفه بأنه التدريب القائم على شبكة الأنترنت وفيه تقوم المؤسسة التدريبية بتصميم موقع خاص بها ومواد أو برامج معينة لها، يتدرب المتدرب فيه عن طريق الحاسب الآلي ويمكنه الحصول على التغذية الراجعة، وعرف (السيد، ٢٠٠٤) التدريب الإلكتروني بأنه: "ذلك النوع من التدريب الذي يتم فيه توصيل المواد التدريبية من المدرب

إلى المتدرب الذي تفصله مسافة جغرافية عن المدرب عبر وسائط وتقنيات مختلفة تشمل المواد المطبوعة، وتقنيات الصوت، وتقنيات الفيديو، والحقائب والرزم التدريبية، وتقنية التدريب الإلكتروني وغيرها من التقنيات المتعددة التي تعمل على نقل المعلومات والمهارات بصورة تفاعلية، و(المطرفي، ٢٠٠٥) عرفه بأنه أسلوب تدريبي من خلاله يستطيع المتدرب أيا كان موقع عمله الالتحاق بدورة أو برنامج تدريبي بشكل متزامن أو غير متزامن دون الحاجة إلى الحضور الشخصي لمكان انعقادها أو التقيد بعدد المتدربين أو الوقت وذلك عبر وسائط اتصال تقنية حديثة ووسائط أخرى متعددة.

ويقصد بالتزامن هو النشاط الذي يتم في الوقت الحقيقي، تحت قيادة المدرب حيث يتواجد هو وجميع المتدربين في الوقت نفسه، ويتواصلون مباشرة مع بعضهم البعض، أما التدريب غير المتزامن فليس من الضروري أن يتواجد المدرب والمتدربين بالوقت نفسه (إطميزي، ٢٠٠٧).

ويلاحظ من التعريفات السابقة للتدريب الإلكتروني أنها تشترك في الاهتمام بالاتصال بين المدرب والمتدربين رغم البعد الجغرافي، ووجود وسائل لنقل المعلومات مثل المواد المطبوعة والإذاعة والتلفزيون والحاسب الآلي والإنترنت. ويمكن إجمال تعريف التدريب عن بعد في هذه الدراسة بأنه العملية التفاعلية التي يتم خلالها نقل التدريب وإدارته عن بُعد، بين المدربين والمتدربين، عبر وسائط اتصال مناسبة، بهدف تدريب المستفيدين في أماكن تواجدهم.

والتدريب عن بعد يقوم على عدد من المبادئ يمكن إجمالها في التالي (صيام، ٢٠٠٥) و(عبدربه، ٢٠٠٤):

١. الفعالية، ويقصد بها انتقال كل المعارف والمهارات الموجهة نحو العمل والمكتسبة في موقف التدريب إلى مواقف العمل الفعلية دون هدر أو فقد.
٢. الشمولية، وتشير إلى تنوع وشمولية وترابط خبرات التعلم من أجل تطوير أفراد المجتمع وتوسيع مداركهم ووعيهم لكل ما هو حديث.
٣. الإتاحة، ومفادها أن فرص الالتحاق بالبرامج التدريبية متوافرة لجميع الفئات الاجتماعية والمهنية دون أن تقف المعوقات الاقتصادية أو الزمنية أو المكانية أو الموضوعية حائلاً دون ذلك.
٤. الاعتمادية، ويقصد بها منح المتدربين حرية اختيار البرامج التدريبية التي تتناسب مع أهدافهم ويركز على التعلم الفردي ليحقق النمو الذاتي المتكامل عن طريق تقديم برامج وتخصصات مناسبة لرغبات وحاجات كل متدرب.
٥. الاستمرارية، ومفادها توفير " التعلم مدي الحياة " لكافة الأفراد. فالتدريب الإلكتروني متاح في أي وقت وأي مكان في ضوء حاجات المنظمات أو الأفراد.
٦. المرونة، ويتمثل في إعداد البرامج الدورات التدريبية ذات التخصصات والمناهج المتعددة التي تتميز بالمرونة والتطور لمواكبة الحياة العصرية، كما تتميز بكفاءة مدربيها وجودة تجهيزاتها وخدماتها.
٧. المتابعة، ويقصد بذلك مراقبة الجودة النوعية، وضبط الجودة ويمكن أن يتم ذلك عن طريق الإشراف المباشر للهيئات الأكاديمية على برامج التدريب الإلكتروني.

أما فيما يتعلق بمراحل تصميم التدريب الإلكتروني فيمكن إجمالها فيما يلي:

١. تخطيط التدريب الإلكتروني، والتي يتم فيها التنسيق مع خبراء التدريب من أجل وضع الخطة العامة للبرنامج وخطة اللقاءات وأساليب التقويم وجمع محتوى المادة التدريبية، وكذلك وضع استراتيجيات التدريب والإجراءات اللازمة لبدء البرامج التدريبية.
٢. تصميم التدريب الإلكتروني التفاعلي، وفي هذه المرحلة يتم ترجمة الاستراتيجيات التي وضعت في المرحلة السابقة والبدء بتصميم المنهج التدريبي المراد تقديمه على شبكة الإنترنت فيما يتعلق بتجهيز محتوى البرنامج التدريبي وتقييم وتحكيم محتواه وتقسيم المحتوى إلى سلسلة من اللقاءات، ومن ثم تصميم موقع خاص للبرنامج التدريبي وتضمين الموقع أساليب التقييم للمتدربين والدعم الفني والتربوي وكذلك توفير أساليب التواصل المباشر وغير المباشر مع المتدربين، وتصميم الجلسات التدريبية وتحديد محتواها وأساليبها.
٣. تنظيم وتنفيذ التدريب الإلكتروني التفاعلي، وفي هذه المرحلة لابد من تحديد المدة الزمنية للتدريب ومدة كل لقاء، وتحديد مواعيد التدريب ومنهجيته وأماكن انعقاده، وكذلك توفير الدعم والمساندة لضمان استمرارية عمل النظام بدون أي مشكلات .
٤. تقويم التدريب الإلكتروني، ومن خلال عملية التقويم يمكن إجراء التعديلات لتطوير نظام التدريب ورسم استراتيجياته المستقبلية.

أهداف ومبررات التدريب الإلكتروني

- للتدريب الإلكتروني أهدافا متعددة يسعى إلى تحقيقها، يمكن إيجازها فيما يلي:
- ١- رفع جودة العملية التدريبية، وهذا ما انتقلت عليه معظم الدراسات المنشورة عالمياً من أن التدريب الإلكتروني يعد خطوة مهمة نحو المعيارية في التدريب وبالتالي نحو الجودة في التدريب (الحريش، ٢٠٠٤).
 - ٢- تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية والتدريبية بين أفراد المجتمع دون تمييز بينهم لأسباب تتعلق بمكانتهم الاجتماعية أو الاقتصادية أو بسبب العرق أو الدين أو النوع (الخطيب، ١٩٩٩).
 - ٣- إيصال الخدمات التدريبية إلى الفئات الخاصة التي تمنعهم ظروفهم من الالتحاق بالتدريب التقليدي مثل المعاقين والسجناء وبعض النساء والعاملين في المناطق النائية (الغامدي، ٢٠٠٣).
 - ٤- دعم وتعزيز دوافع التعليم المستمر، فالتدريب الإلكتروني يعمل على تطوير وتنمية قدرات المتدرب على المبادرة والاعتماد على الذات (توفيق، ٢٠٠٣).
 - ٥- تخفيف الضغط الحادث حالياً على المؤسسات التعليمية التقليدية القائمة، وإيجاد الظروف التدريبية الملائمة، فالتدريب الإلكتروني يتصف بالمرونة والقدرة على التكيف مع الظروف (نشوان، ٢٠٠٤).
 - ٦- جعل التدريب أكثر مرونة وتحريره من القيود المعقدة حيث تتم الدراسة دون وجود عوائق زمنية ومكانية كالاضطرار للسفر لمراكز الجامعات ومعاهد التدريب (السيد، ٢٠٠٤).

٧- الإسهام في التنمية المجتمعية ورفع مستوى الأفراد الثقافي من خلال برامج تدريب و تثقيف (طنطاوي، ٢٠٠١).

٨- الاستجابة لمتطلبات خطط التنمية الوطنية من الكوادر البشرية المؤهلة والمدرّبة (الخطيب، ١٩٩٩). وبناء على هذه الأهداف فإن هناك مبررات عديدة للتدريب الإلكتروني، يمكن إيجازها في التالي وقد أتفق عليها كل من (الزنبقي، ٢٠١١)؛ (يمانبي، ٢٠٠٦)؛ (الموسوي، ٢٠١٠) وهي:

١ - الزيادة الكبيرة في أعداد المتدربين الراغبين في التدريب، وهذا يجعل المؤسسات التدريبية عاجزة عن توفير التدريب لهذه الأعداد .

٢ - الحاجة إلى السرعة في الحصول على المعلومات ومعالجتها والحاجة إلى المهارة والإتقان في أداء الأعمال وإيجاد الحلول المناسبة للمشكلات.

٣ - التطور في التقنيات وسرعة نقل المعلومات وضرورة إدماجها في عمليات التدريب.

فوائد التدريب الإلكتروني

تتميز المعرفة بالتقدم السريع والتطور المستمر ومن ناحية أخرى تحتاج المؤسسات لتحديث الكفاءات والتغلب على الثغرات في مهارات موظفيها لذا فإن نهج التدريب المتكامل هو الجواب الأكثر فعالية لهذه المطالب (Bagnasco&etl.,2003) ومن أهم الفوائد التي يتمتع بها التدريب الإلكتروني كما يذكر (إطميزي، ٢٠٠٧) أنه :

- يتميز بالمرونة والملائمة وسهولة وسرعة الوصول للمحتويات والأنشطة بأي وقت وأي مكان مع إمكانية الاختيار بين دورات متوفرة وتزايد باستمرار .
- يُتيح تغذية راجعة فورية عند أداء الواجبات، والامتحانات، والتمارين مع سهولة وسرعة المراجعة، والتحديث، والتحرير، والتوزيع .
- يراعي الفروق الفردية بين المتدربين ومنها قدرة المتدرب مثالاً أن يدرس بسرعة أو ببطء .
- يقوم بتقديم تسهيلات، وأساليب تعليمية متنوعة تمنع الملل .
- يسهل متابعة المتدربين ولو كانوا أكثر، كما يسهل وصول الآلاف لنفس المصدر في نفس الوقت بخلاف المصادر الورقية .
- الوقت: حيث يوفر ويتيح للمتدرب تنظيم وقته بحيث يجدول تلقيه لدورته بما يتناسب وظروف العمل، والعائلة كما ويتيح له القفز عن مواد ونشاطات يعرفها .
- كلفة المال: حيث يخفض تكلفة السفر، والتنقل، والمعيشة، وكذلك يخفض تكلفة الإنتاج، والتوزيع للمواد التدريبية، وتكلفة المكاتب، والمدربين إضافة إلى تقليص تكلفة ضياع وقت العاملين.

- الاتصالات والتفاعل: إمكانية الاتصال والتفاعل الإلكتروني المباشر بين المدرب والمتدربين، وكذلك إتاحة الفرصة للمتدربين التفاعل الفوري إلكترونياً فيما بينهم من خلال وسائل البريد الإلكتروني ومنتديات النقاش وغرف الحوار ونحوها.

ويؤكد (Pully, 2005) ان التدريب الإلكتروني هو الوسيلة الوحيدة التي تسمح للعاملين بالمشاركة في عملية التدريب من أماكن عملهم، ومن مواقع جغرافية مختلفة ومتباعدة. ويرى (Childs et al, 2005) ان التدريب الإلكتروني المتزامن أو غير المتزامن يجعل الوصول الى مصادر التعلم الممكنة ٢٤ ساعة في اليوم و٣٦٥ يوم في السنة، بينما يجد (Ruiz et al. 2006) و (Zhang and Nunamaker, 2003) ان المهارات والمعرفة المستخدمة من قبل العامل اليوم ستكون عفا عليها الزمن في غضون ٣-٥ سنوات بينما يتيح التعليم الافتراضي للعامل استمرار الاحتفاظ بما ارتبه نتيجة تحديثها أول بأول، كما أنه أكثر فاعلية في اكتساب مهارات ومواقف جديدة بالمقارنة مع منهجية التدريب وجهاً لوجه.

ويضيف كلاً من (Shankar, 2007)، (Grollman & Cannon 2003) أن ذلك يساعد المتدرب في تكييف عملية التعلم وفقاً لاحتياجاته. كما أن المحتوى الإلكتروني يمكن المدرب التعلم واختيار المواد التدريبية الأكثر ملاءمة من تحديث المحتوى على الفور وبسهولة من خلال الشبكة.

يمكن تلخيص أهم مزايا التدريب الإلكتروني كما يلي:

تجنب تكاليف السفر، الملائمة، وزيادة الاحتفاظ بالإنتاجية، والأمن، والتفاعل، والمرونة، والتعلم اللارسمي، وسهولة الإعداد، وسهولة إعداد التقرير والتحليل، وقابلية الوصول للبيانات، ودعم الإنتاجية التنظيمية، وقابلية قياس التأثير العالمي.

سلبيات التدريب الإلكتروني

يتفق العديد من المهتمين بحقل التدريب والتنمية البشرية على أن للتدريب الإلكتروني سلبيات تتمثل في ما يأتي:

- يواجه معضلة كيفية تحفيز الموظفين لدخول دورات كاملة على الأنترنت .
- كيفية مساعدة العاملين على نقل ما تعلموه إلى مكان العمل (Fortune, 2000).
- افتقار مشاركة المتدرب إيجاباً في تبادل الآراء والأفكار مع المدرب من ناحية، ومع المجموعة المتدربة من ناحية أخرى .
- الصعوبة التي تواجه المدربين في إيصال أفكارهم في المقرر الإلكتروني، بالإضافة إلى أن المدرب لن يتمكن من متابعة المتدرب النشط أو الشارد أو الذي يظهر عليه الملل.
- تلاشي وإضعاف دور المدرب الإنسان كمؤثر تربوي وتعليمي مهم .
- صعوبة تقييم المتدربين .
- كثرة توظيف التقنية ربما يؤدي إلى ملل المتدرب، وعدم الجدية في التعامل مع هذه الوسائط .
- بعض المتدربين قد يشعرون بالعزلة عن أقرانهم وعن المدرب .

- صعوبة تطبيق بعض المهارات والممارسات المرغوب في تعلمها في بعض البرامج التدريبية. (المطيري، ٢٠١٢).

مكونات التدريب الإلكتروني ومتطلباته ومعوقاته

تتكون منظومة التدريب الإلكتروني (Kahan, 2002) و(القرني، ٢٠١٣) على المكونات التالية :

المكون التدريبي، ويختص بأغراض التدريب الإلكتروني وأهدافه ومحتواه، وكذلك الاستراتيجيات المستخدمة في تقديم المحتوى والوسائط المستخدمة.

- المكون التقويمي، ويختص بتقدير تحصيل المتدربين وكذلك تقييم التدريب وبيئة التدريب الإلكتروني.
- المكون التكنولوجي، ويختص بالبنية التحتية للتدريب الإلكتروني من أجهزة ووسائط وملحقات.
- المكون التصميمي، ويختص بتصميم البرمجيات والمواقع وبرامج التصفح ونحوها .
- المكون الإداري، ويختص بإدارة التدريب الإلكتروني من حيث تقديم الخدمات الإدارية لمستخدمي التدريب الإلكتروني مثل القبول والتسجيل وإدارة الاختبارات وغيرها من الخدمات الإدارية.
- المكون الإرشادي، ويختص بتقديم الإرشادات للمتدربين سواء من الناحية التعليمية أو التشغيلية.

ووفق هذه المكونات ووفق ما تتضمنه مراحل التدريب الإلكتروني فإن هناك العديد من متطلبات التدريب الإلكتروني يمكن إجمالها في التالي:-

- توفير أجهزة الحاسب الآلي للمدربين والمتدربين، وشبكة إنترنت.
- توفير أنظمة إدارة الجلسات التدريبية، وأيضاً توفير برمجيات مساعدة لمصادر التعلم.
- توفير الكتب الإلكترونية والمحتوى العلمي الإلكتروني وكذلك بوابة تدريبية متخصصة تعمل من خلال الإنترنت (الموسوي، ٢٠٠٨).
- توفير مبنى خاص بمركز التدريب الإلكتروني، وكذلك توفير الطاقم الإداري المؤهل (صيام، ٢٠٠٥).
- تجهيز البنية التحتية لخدمات الاتصالات وشبكة المعلومات .
- تدريب المدربين على تقنيات التدريب الإلكتروني (عبد الكريم، ٢٠٠٦).
- العمل على توفير أقسام وفروع لمركز التدريب الإلكتروني في امدن والمحافظات المختلفة- .
- توفير عنصر التأمين والحماية للبرامج التدريبية الإلكترونية لحمايتها من التعدي أو الاختراق، وتأمين الوصول إليها.
- تسهيل إجراءات التسجيل في البرامج التدريبية الإلكترونية، مع توفر الإرشادات والتوجيهات التي يحتاجها المتدربين.
- توفير الدعم المالي الكافي لإنشاء مراكز التعليم عن بعد (طنطاوي، ٢٠٠١) .

ويواجه التدريب الإلكتروني مجموعة من المعوقات التي قد تحول دون تحقيقه لأهدافه أو دون تطبيقه كليا على أرض الواقع ومن أبرز تلك المعوقات التالي: (توفيق، ٢٠٠٣) و(العلي، ٢٠٠٥)

- نقص الخبرات وعدم توافر الكوادر المؤهلة.
- قلة الوعي بأهمية التدريب الإلكتروني.
- قلة المهارات اللازمة لاستخدام التدريب عن بعد سواء عند المدربين أو المتدربين.
- مقاومة الموظفين هذا النمط من التدريب.
- التوجه السلبي نحو استخدام وسائل التكنولوجيا.
- ضعف دافعية المتدربين نحو استخدام التدريب الإلكتروني.
- ضعف البنية التحتية للاتصالات وشبكات المعلومات.
- قلة الدعم المادي لبرامج التعليم عن بعد.

تكلفة التدريب الإلكتروني

تبدو تكلفة هذا النوع من التدريب باهظة ظاهرياً لكنها تتضاءل أمام المكاسب التي تتحقق، وما تعود به من ميزة تنافسية للمنظمة، وقد تكون التكلفة يسيرة في حال الولوج المتقن والمدرّس في مجال يعدّ جديداً. وتتضمن التكلفة عناصر مثل التكنولوجيا بما فيها من أجهزة وبرمجيات والإرسال بما فيها من استخدام لخطوط الهاتف أو الأقمار الصناعية أو الموجات فوق الصوتية والصيانة من إصلاح وتحديث للأجهزة والبنية الأساسية من شبكات ونظم اتصالات والنفقات التشغيلية على الأفراد ومتطلبات التطوير للبرامج ومصاريف إدارية وغيرها إضافة إلى العاملين للقيام بكافة الأنشطة المذكورة (الغراب، ٢٠١٧).

التدريب في ضوء الجودة

أيزو ١٠٠١٥ وجودة التدريب (Development Program, 2006)

حددت أيزو ١٠٠١٥ مجموعة من النقاط الخاصة بجودة التدريب وهي تتمثل فيما يلي:

١ - حدد المشكلة الموجودة ويتطلب ذلك:

- تحديد استراتيجية المنظمة والأولويات.
- تحليل الوضع الحالي.
- تحديد المشاكل وسببها.
- تحديد الحلول المقترحة لحل المشاكل.
- وضع تقرير يشمل تحليل واضح ومقترحات للمشاكل والفجوات وطرق علاجها.

٢ - حدد متطلبات التدريب ويتطلب ذلك:

- تحديد متطلبات المعرفة والمهارة المطلوبة في العاملين.
- تحديد المستوي الحالي للعاملين.

- تحديد طرق سد الفجوة بين المستوي الحالي والمطلوب الوصول إليه.
- تحديد تقرير يشمل مقترحاتك في البرنامج التدريبي.
- ٣ - صمم البرنامج التدريبي ويتطلب ذلك:
 - تحديد أهداف التدريب المبنية علي التحليل السابق.
 - تحديد السمات المطلوبة في المتدربين حيث أن لكل وظيفة مجموعة من السمات والخصائص الخاصة بها.
 - تحديد مصادر التدريب.
 - تحديد الدور الذي يقوم به التدريب وما هو المتوقع منه.
 - تطوير خطة التدريب بما تشمله من (الاستراتيجية - الوسائل - الطرق).
 - تطوير نظم تنفيذ البرنامج التدريبي بما يشمله من (مكان التدريب - الجدول الزمني للتدريب - مصادره).
 - التأكد بأن المدربين علي علم بالأهداف التدريبية المطلوبة والجدول الزمني والخطة الموضوعية.
 - تطوير أدوات العرض والامتحان الخاص بالمتدربين.

تعريف سوق العمل

يعرف سوق العمل حسب قاموس مصطلحات التنمية البشرية وكما عرفه (المهدي، والحبيسه، والبوصافي، ٢٠١٥) بأنه " المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي توفر عناصر التوظيف، أي المكان الذي يبحث فيه أصحاب الأعمال عن العاملين، والذي يبحث فيه العاملين عن العمل، وهذا المجال العام الذي نجد فيه أنواعاً عديدة لظروف العمل التي تؤثر وتوجه خلال العلاقات المختلفة للعمل والتوظيف كأحوال عرض العاملين وطلبهم، والاختلافات البيئية في الأجور، والاختلافات في ساعات العمل وغير ذلك من ظروف تشغيل الأعمال". كما وقد عرفه (لطفي، ٢٠٠٧) بأنه : "منظومة العلاقات بين عرض الأفراد المتاحين للعمل، وفرص العمل المتاحة". بينما عرفه (أحمد، ٢٠١٧) بأنه : "مجال عرض العمل وطلبه، وهو مختلف الهيئات والمؤسسات والقطاعات العامة والخاصة الراغبة في توظيف الإطارات المتخرجة في مجالات العلوم الاجتماعية والإنسانية".

المهارات المطلوبة لسوق العمل (الفنتوخ، ٢٠١٢)

يشهد سوق العمل المحلي تحولات متسارعة، نتيجة متغيرات متعددة، كالعولمة والتقدم التقني والتكنولوجي، وغيرها من المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، المحلية والعالمية .وعندما ينتقل الفرد من مجتمع الدراسة ويتخرج من الجامعة، يبدأ بالاستعداد للانخراط في العمل المهني والتعامل الفعلي مع المجتمع، ولعل أول ما يواجه الخريج هو عدد من التساؤلات المهمة وأبرزها: ماهي المهارات التي يملكها وستفيده في مجال عمله؟ وهل استطاعت الجامعة التي تخرج منها أن تكسبه المهارات التي سيتطلبها مجال عمله؟ وكيف سيواجه التنافس على المستوى والإمكانات مع خريجي الجامعات الأخرى؟

وقد اتجه الباحثون في مجال الإدارة إلى اعتماد تقسيم معاصر للمهارات، ويركز هذا التقسيم على جانبين أساسيين من المهارات، (أحمد، ومحمد، ٢٠١٢) الأول هو الجانب المعنوي غير الملموس المتمثل بالجانب الإنساني والاجتماعي (المهارات الناعمة أو السلسلة) وتسمى بالإنجليزية Soft Skills، والثاني هو الجانب المادي الملموس المتمثل بالجانب الفني من المهارات (المهارات الصلبة) وتسمى بالإنجليزية Hard Skills.

وفيما يلي يتم تعريف كلاً منهما بشيء من التفصيل :

- **المهارات الصلبة: Hard Skills** وعرفها (أحمد، ومحمد ٢٠١٢)، بأنها " تلك المهارات التقنية المطلوبة في مجال العمليات والأدوات وفي مجال التقنيات"، ويحصل الموظفون من مهندسين ومحاسبين ومبرمجين على هذه المهارات من خلال التعليم الرسمي وكذلك من خلال التدريب المناسب والخبرة الوظيفية، والمهارات الصلبة مهمة في جميع المستويات الإدارية، لكن تختلف الأهمية من مستوى لآخر فتزداد أهميتها في المستويات التشغيلية وتقل في المستويات الإدارية العليا .
 - **المهارات الناعمة أو السلسلة : Soft Skills** ويعرفها (الدوسري، ٢٠١٧) بأنها " المهارات والقدرات التي يمتلكها الفرد وتساهم في تطوير ونجاح المؤسسة التي ينتمي لها، خاصة المؤسسات التي تتعامل مع الجمهور وجهاً لوجه، وتتعلق هذه المهارات بالتعامل الفعال وتكوين العلاقات مع الآخرين .
- دور التعليم الجامعي في تلبية احتياجات سوق العمل:

يشهد العالم المعاصر تغيرات جذرية في كافة مجالات الحياة، الأمر الذي يمكن معه القول أن عالمنا جديداً أخذاً في التشكل، وأن المجتمعات المعاصرة يعاد صياغة أسس تنظيمها، وأساليب العمل والحياة فيها، وأن العلاقات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية داخل المجتمع الواحد، بل وفيما بين المجتمعات بعضها البعض آخذة هي الأخرى في التغيير.

إن العصر الذي نعيش فيه يتسم بأنه عصر المعلومات، وذلك لأهمية الدور الذي تسهم به المعلومات في تقدم الأمم وارتقاء المجتمعات، وتتمثل هذه الأهمية بصورة واضحة في صناعة القرارات التي تصاغ علي ضوءها أهداف الدولة وسياساتها وقوانينها (العمر، ٢٠٠١).

لذلك أصبح تطوير مؤسسات التعليم الجامعي ضرورة تفرضها طبيعة العصر؛ وذلك لمواكبة التطورات العالمية، والتكنولوجية، ومواجهة القضايا والمشكلات المختلفة. ونتيجة للتطور السريع في هذا العصر (أبو النور، ٢٠٠٩).

وفي ظل الاقتصاد القائم على المعرفة سعت الجامعة إلى تطوير رأس المال البشري القادر على العمل والإنتاج وهذا يتطلب إعادة النظر إلى فلسفة التعليم الجامعي وأهدافه ومدى تكيفه مع البيئة الدولية، وتنامي الاستثمار في مجالات تجويد أداء الجامعات لتأثيرها الفعال في الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على الصعيد المحلي والعالمي (ضامي، ٢٠٠٨).

المهارت اللازمة لدخول طالب التعليم العالي في سوق العمل:

أولاً: مهارات المعرفة والفهم: (المعهد العربي للتخطيط، ٢٠١٠)

المعرفة: هي القدرة على تذاكر واسترجاع وتكرار المعلومات دون تغيير يذكر مثل: معرفة الحقائق المحددة (أحداث محددة، تواريخ معينة، خصائص)، معرفة المصطلحات الفنية (مدلولات الرموز اللفظية وغير اللفظية)، معرفة المصطلحات المتعارف عليها للتعامل مع الظواهر أو المعارف، معرفة التصنيفات والفئات، معرفة المعايير، معرفة منهجية وطرق البحث، معرفة العموميات والمجردات وهي المبادئ والتعميمات ومعرفة النظريات والتراكيب المجردة.

الفهم: القدرة على تفسير أو إعادة صياغة المعلومات التي حصلها الطالب في مستوى المعرفة بلغته الخاصة وتشمل الترجمة والتفسير والاستنتاج مثل الشرح، الإيضاح، التفسير، الوصف، الرسم، الإشارة إلى... الخ. وفي هذا الجانب لا بد أن تشمل المهارت المعرفية على: (مسعود، ٢٠١٢)

١- إجادة لغة الدارسة جيداً.

٢- الإلمام بأساسيات الحاسب الآلي.

٣- الإلمام بالعمليات الحسابية مبادئ الإحصاء.

٤- الإلمام بالأسس المعرفية والمعارف النظرية في مجالات التخصص والتكنولوجيا والخدمات.

٥- الإلمام بقواعد الأمان والسلامة والصحة المهنية وحماية البيئة.

٦- الإلمام بقوانين العمل.

٧- الإلمام بأنظمة الجودة الشاملة.

ثانياً: المهارات الذهنية (المعهد العربي للتخطيط، ٢٠١٠)

تحدد المهارات الذهنية التي يكتسبها الطالب بعد دراسة المقرر بنجاح القدرة على التحليل، والتفكير الإبداعي، تحديد وحل المشكلات... الخ، وتحقق المهارة الذهنية من خلال الواجبات، المشاريع، العمل جماعي، الأنشطة العملية، دراسة الحالة. وتقاس المهارة الذهنية من خلال امتحان تحريري، مشاريع مستقلة، أبحاث.

وفي هذا الجانب لا بد أن تشمل المهارات الذهنية على: (مسعود، ٢٠١٢)

١- القدرة على الربط بين الجانب النظري والجانب العملي.

٢- القدرة على التحول بين التخصصات الفرعية لمهنته.

ثالثاً: المهارت العملية والمهنية (المعهد العربي للتخطيط، ٢٠١٠)

وهي مجموعة المهارات ذات العلاقة بالمهنة، والتي يستطيع معها الخريج أن يمارس مهنته بأقل قدر من المخاطر.

وان إدراج المهارات التي يجب أن يكتسبها الخريج عند دراسته للمقرر الدراسي بنجاح، يمكنه من استخدام ما درسه في التطبيقات المهنية، على سبيل المثال: استخدام بعض الأجهزة والمعدات الإلكترونية، أداء تطبيقات الليزر، القدرة على تشخيص مرض ما، القيام بتصميم هندسي، تصميم برنامج الحاسوب... الخ.

وفي هذا الجانب لابد أن تشمل المهارات المهنية على: (مسعود، ٢٠١٢)

١- القدرة على الارتقاء بمستواه المهني.

٢- استخدام التكنولوجيا الحديثة في أداءه العملي.

٣- المحافظة على الأدوات ومكان العمل.

٤- تطبيق مبادئ مراقبة الجودة.

رابعاً: المهارات العامة: (المعهد العربي للتخطيط، ٢٠١٠)

هي المهارات الواجب توافرها في الخريجين، والتي تتيح لهم الارتقاء بأدائهم أثناء ممارسة المهنة، أو مساعدتهم على تغيير توجهاتهم، طبقاً لمتطلبات سوق العمل. وتضم هذه المهارات أربع مجموعات رئيسية، هي اللغة الأجنبية، واستخدام تكنولوجيا المعلومات، والتواصل مع الآخرين، والإدارة. وتحدد المؤسسة التعليمية الحد الأدنى الواجب استيفاءه أثناء الدراسة من كل من هذه المهارات، طبقاً لرسالتها. أي أن تدرج مختلف المهارات العامة أو المهارات القابلة للاستخدام في مجالات العمل التي يجب أن يكتسبها الخريج عند دراسته للمقرر الدراسي بنجاح، بحيث يمكن تطبيقها في أي مجال وتتضمن: الاتصال والتواصل التحريري والشفوي، استخدام الأدوات التكنولوجية الحديثة، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، التعامل مع الحاسب الآلي، العمل في فريق، حل المشكلات، الإدارة ... الخ.

و في هذا الجانب لابد أن تشمل المهارات العامة على :

١- القدرة على الاتصال والتواصل.

٢- القدرة على العمل الجماعي.

٣- القدرة على إدارة الوقت.

٤- القدرة على الإلقاء والتقديم.

٥- القدرة على استخدام الحاسوب والإنترنت.

ويضيف (مسعود، ٢٠١٢) على أن المهارات العامة ممكن أن تشمل الآتي:

١- القدرة على التكيف مع التغيرات التكنولوجية وسوق العمل والوظيفة.

٢- القدرة على حل المشكلات بطريقة ابتكارية.

٣- فهم البيئة التنظيمية للعمل.

٤- إقامة شبكات رسمية وغير رسمية مع الأفراد في سوق العمل.

وكذلك إن المنتبج لاحتياجات سوق العمل المتغيرة يرى بأن الناحية الأكاديمية وحدها باتت غير كافية، لذلك أصبح لزاماً على شريحة الطلبة السعي لتعزيز مجموعة من المهارات والتي يرى الباحثون (Wagner,1999) و(Hebert,2001) و(Hart,2008) أنها تتمثل بشكل رئيس بالاتصال، والمهارات التكنولوجية، والمبادرة والإبداع، واللغات الأجنبية. (عبيدات وسعادة، ٢٠١٠).

الدراسة الميدانية

١/١/٤ أهداف الدراسة الميدانية:

تستهدف الدراسة الميدانية اختبار العلاقة بين التدريب الصيفي للطلاب وارتباطه بسوق العمل، وذلك من خلال استطلاع آراء عينة من طلاب بعض المعاهد العليا للسياحة والضيافة، وذلك بهدف معرفة ما إذا كان التدريب الصيفي للطلاب له علاقة وثيقة بسوق العمل أم لا وفقاً لللائحة الموحدة للمعاهد العليا للسياحة والضيافة.

٢/١/٤ فروض الدراسة:

في ضوء مشكلة البحث وأهدافه تم صياغة الفروض التالية:

- الفرضية الرئيسية الأول: لا توجد دلالة إحصائية بين التدريب التقليدي ومتطلبات سوق العمل السياحي.
 - الفرضية الرئيسية الثاني: لا توجد دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني ومتطلبات سوق العمل السياحي.
- ٣/١/٤ مجتمع وعينة الدراسة:

- مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في طلاب المعاهد العليا للدراسات السياحية والفندقية على مستوى الجمهورية.
 - عينة الدراسة: نظراً لتعدد المعاهد على مستوى الجمهورية فقد راعي عن اختيار العينة ان تشمل أماكن متفرقة فقام الباحث بأخذ عينة تكونت من ٤ معاهد وهي (المعهد العالي للدراسات النوعية بالجيزة، المعهد العالي للسياحة والفنادق بالغرقة، المعهد العالي للسياحة والفنادق وترميم الآثار بأبي قير، معهد سيناء العالي للدراسات النوعية العريش - الاسماعيلية). وقد تم استخدام العينة الطبقية المتناسبة وبافتراض توفر الظاهرة محل الدراسة بنسبة (٥٠%) أي أن ($L=0.50$) بتطبيق معادلة حجم العينة (العباسي، ١٩٩٩)
- معادلة رقم (٤-١) :

$$n = \frac{L(1-L)}{\frac{L(1-L)}{N} + \frac{d^2}{z^2}}$$

حيث أن :

N : حجم المجتمع.

Z: القيمة الجدولية عند معامل ثقة ٩٥% وتساوي ١.٩٦.

L: نسبة العينة من حجم المجتمع.

d: الخطأ المسموح به ويساوي ٠.٠٥، عند معامل ثقة ٩٥% يعني أن الخطأ المسموح به (٠.٠٥) فإن

حجم العينة هو :

معادلة رقم (٤-٢) :

$$n = \frac{0.5(1 - 0.5)}{\frac{0.5(1-0.5)}{200000} + \frac{(0.05)^2}{(1.96)^2}}$$

$$n \cong 384$$

وباستخدام العينة الطبقية المتناسبة تم توزيع العينة على فئات الدراسة (المستقصى منهم) من خلال

المعادلة التالية :

معادلة رقم (٤-٣) :

$$n_i^* = \frac{N_i}{N} * n^*$$

حيث أن :

N_i : حجم المجتمع من كل فئة من فئات الدراسة.

n_i^* : هي حجم العينة الطبقية المتناسبة من كل فئة.

وقام الباحث باتباع اسلوب المقابلة الشخصية لمفردات العينة، وقد قام الباحث بتوزيع قوائم الاستقصاء الخاصة بالدراسة على الفئات المستهدفة إلكترونياً، كما حاول الباحث من خلال هذه الاستمارة استقصاء كافة المشاكل والأسئلة التي ظهرت خلال الإطار النظري للدراسة، وقد ترك الباحث للمستقصى منهم حرية الإجابة على عبارات القائمة. ثم أعقب ذلك تجميع هذه القوائم بعد انتهاء الإجابة عليها من مفردات العينة. وقد اتضح للباحث أن الردود قد وصلت إلى (٤٢٧) استمارة أي بنسبة (١١١%) أي أكثر من حجم العينة المستهدفة، فقام الباحث باستخدام جميع الاستمارات الصحيحة التي تم تجميعها حيث يعزز ذلك اختبار دراسة العلاقة بين التدريب الصيفي للطلاب وارتباطه بسوق العمل وفقاً لللائحة الموحدة للمعاهد العليا للسياحة والفنادق.

ويوضح الجدول التالي أعداد الاستمارات التي تم توزيعها على فئات الدراسة:

جدول رقم (١)

أعداد وخصائص عينة الدراسة

| المتغير | فئات | التكرار | النسبة % |
|-----------------|---|---------|----------|
| النوع | ذكر | ١٧١ | ٤٠.٠ |
| | أنثى | ٢٥٦ | ٦٠.٠ |
| الإجمالي | | | |
| المعهد | المعهد العالي للدراسات النوعية بالجيزة | ١١٧ | ٢٧.٤ |
| | المعهد العالي للسياحة والفنادق بالغردقة | ٩٦ | ٢٢.٥ |
| | المعهد العالي للسياحة والفنادق وترميم الآثار بأبي قير | ١٣٩ | ٣٢.٦ |
| | معهد سيناء العالي للدراسات النوعية العريش - الإسماعيلية | ٧٥ | ١٧.٦ |
| الإجمالي | | | |
| | | ٤٢٧ | ١٠٠ |

المصدر: مخرجات التحليل الإحصائي.

ويوضح الجدول رقم (١) أعداد وخصائص العينة، ويتضح أن معظم المستقصى منهم (أفراد العينة) من الإناث حيث بلغ عددهم ٢٥٦ بنسبة ٦٠% وباقي النسبة تمثل الذكور حيث بلغ عددهم ١٧١ بنسبة ٤٠%، كما اتضح أن أكثر المستجيبين للاستقصاء هم طلاب المعهد العالي للسياحة والفنادق وترميم الآثار بأبي قير حيث بلغ عددهم ١٣٩ طالب بنسبة ٣٢.٦%، يليها طلاب المعهد العالي للدراسات النوعية بالجيزة حيث بلغ عددهم ١١٧ طالب بنسبة ٢٧.٤%، كما جاء بالمرتبة الثالثة المعهد العالي للسياحة والفنادق بالغردقة حيث بلغ عددهم ٩٦ طالب بنسبة ٢٢.٥%، وأخيراً طلاب معهد سيناء العالي للدراسات النوعية العريش - الإسماعيلية وعددهم ٧٥ طالب بنسبة ١٧.٦%.

٤/١/٤ أساليب جمع البيانات:

اعتمد الباحث في الحصول على البيانات الأولية اللازمة للدراسة الميدانية واختبار الفروض على أسلوب المقابلة الشخصية، وذلك على النحو التالي:

٤/١/٤ أسلوب المقابلة الشخصية:

عن طريق المقابلة مع مفردات عينة الدراسة، وتحديد ميعاد للمقابلة الشخصية مع المسؤولين أو الأطراف المهمة، وتم مناقشتهم في موضوع الدراسة لاستطلاع آرائهم في نتائج الدراسة النظرية، ثم تمت صياغة أسئلة قائمة الاستقصاء، وتحديد ميعاد لتوزيع واستلام الاستقصاء إلكترونياً.

٢/٤/١/٤ أسلوب قائمة الاستقصاء:

تم تقسيم الاستقصاء وفقاً لأهداف وفروض الدراسة على قسمين - القسم الأول يخص النوع والمعاهد ، ويشمل القسم الثاني الأسئلة الموجهة إلى المستقصي منهم لمعرفة اتجاهاتهم، حيث تحتوي القائمة على مجموعة من الأسئلة المرتبطة بفروض الدراسة مقسمة إلى ثلاثة محاور الأول يتعلق بالتدريب التقليدي ونرمز له بـ (X1) وينقسم إلى ثلاثة أبعاد وهي (الهدف من التدريب X1_1 ، مزايا التدريب X1_2، كيفية الحصول على مكان التدريب X1_3) والمحور الثاني التدريب الإلكتروني ونرمز له بـ (X2) وينقسم إلى ثلاثة أبعاد وهي (الهدف من التدريب X2_1، مزايا التدريب X2_2، كيفية الحصول على مكان التدريب X2_3) ، أما المحور الثالث فيشمل على مدي ملائمة التدريب لمتطلبات سوق العمل ونرمز له بـ (Y) ويتكون من ٩ عبارات.

٥/١/٤ صدق وثبات قائمة الاستقصاء:

يعني الصدق هو مقياس يقيس ما وضع لقياسه، ومعامل الصدق هو الجذر التربيعي لمعامل الثبات. وعليه يمكن معرفة مدى الاعتمادية لنتائج الدراسة حتى يمكن تعميم النتائج التي سوف يصل إليها الباحث، ويعني الثبات استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، أي أن المقياس يعطي نفس النتائج باحتمال مساوي لقيمة المعامل إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة، (العباسي، عبد الحميد، ١٩٩٩) وهو يأخذ قيمة تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح ، فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فقيمة المعامل تكون مساوية للصفر، والعكس فإذا كان هناك ثبات تام في البيانات فإن قيمة المعامل تساوي الواحد الصحيح، ويمكن للباحث عرض ما قام به في هذا الإطار على النحو التالي:

٢/٥/١/٤ ثبات الاستقصاء :

١/٢/٥/١/٤ طريقة معامل ألفا لكرونباخ:

استخدم الباحث لحساب ثبات الاستقصاء معامل ألفا لكرونباخ Coefficient Cronbach's Alpha، وذلك كما هو موضح بجدول (٢):

جدول رقم (٢)

قيم معاملات الصدق والثبات لعبارات الاستقصاء

| معامل الصدق (Crombach's Alpha) معامل الثبات | معامل الصدق (الجزر التربيعي لمعامل الثبات) | عدد العبارات | محاور الدراسة |
|---|--|--------------|---|
| المحور الأول: التدريب التقليدي (X1) | | | |
| ٠.٨٧٣ | ٠.٩٣٤ | ١١ | البُعد الأول: الهدف من التدريب |
| ٠.٨٢٩ | ٠.٩١٠ | ٧ | البُعد الثاني: مزايا التدريب |
| ٠.٦٦٨ | ٠.٨١٧ | ٦ | البُعد الثالث: كيفية الحصول على مكان التدريب |
| المحور الثاني: التدريب الإلكتروني (X2) | | | |
| ٠.٦٤١ | ٠.٨٠١ | ٩ | البُعد الأول: الهدف من التدريب |
| ٠.٧٢١ | ٠.٨٤٩ | ٩ | البُعد الثاني: مزايا التدريب |
| ٠.٦٠٠ | ٠.٧٧٥ | ٦ | البُعد الثالث: كيفية الحصول على مكان التدريب |
| ٠.٨٧٣ | ٠.٩٣٤ | ٩ | المحور الثالث (Y) مدي ملائمة التدريب لمتطلبات سوق العمل |

المصدر: مخرجات التحليل الإحصائي.

ويتضح من جدول رقم (٢) أن قيم معاملي الصدق والثبات مقبولة لجميع محاور الاستقصاء حيث تضمنت قائمة الاستقصاء على محورين تأخذ شكل ليكرت الخماسي، وتتكون من (٥٧) عبارة، وبالتالي يمكن القول أنها معاملات ذات دلالة جيدة لأغراض الدراسة وتحقيق أهدافها، ويمكن الاعتماد عليها في تعميم النتائج على مجتمع الدراسة.

٦/١/٤ الأساليب الإحصائية المستخدمة:

بعد تجميع أسئلة الاستقصاء تم تفرغ آراء المستقصى منهم وفقاً للأوزان النسبية في ملف Excel وتمت مراجعتها وتصنيفها وترميز الأسئلة الواردة بها ثم تم إدخال الملف على برنامج الحاسب الآلي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSSV.26) لإجراء التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة. (غنيم، وصبري، ونصر، ٢٠٠٠)

١/٦/١/٤ الأساليب الإحصائية الوصفية: (Descriptive Statistics)

تشمل المقاييس الإحصائية الوصفية لكل من الوسط الحسابي Mean ، الإنحراف المعياري Standard Deviations، لتحديد خصائص عينة البحث لبيان العلاقة بين التدريب الصيفي للطلاب وارتباطه بسوق العمل وفقاً للأئحة الموحدة للمعاهد العليا للسياحة والفنادق، وذلك لإيضاح متوسط وتباين الآراء حول عناصر قائمة الاستقصاء.

- **الوسط الحسابي Mean** ، يستخدم كمؤشر لتحديد الأهمية النسبية لكل متغير من المتغيرات التي تضمنتها قائمة الاستقصاء ، ويحسب باستخدام المعادلة الآتية:

$$\text{الوسط الحسابي} = \frac{\text{مج (التكرارات * درجة الأهمية أو التأثير)}}{\text{عدد مفردات العينة}}$$

عدد مفردات العينة

- **الإنحراف المعياري Standard Deviations** : يتم استخدامه كمؤشر لتحديد مدى الانحراف في إجابات المستقصى منهم (مفردات العينة) تجاه الأهمية النسبية لكل متغير من المتغيرات التي تضمنتها قائمة الاستقصاء .

٢/٦/١/٤ أساليب الإحصاء الإستدلالي:

- تختص هذه الأساليب بطرق تحليل وتفسير وتقدير واستخلاص الاستنتاجات، وذلك من خلال الاعتماد على عينة للتوصل لقرارات تخص المجتمع، أي أنها تتعامل مع التعميم، وقد استخدم الباحث مصفوفة ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين أبعاد التدريب التقليدي الثلاثة وأبعاد التدريب الإلكتروني الثلاثة.

- كما استخدم الانحدار الخطي المتعدد Multiple Linear Regression لبيان أثر العلاقة بين أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع، بغرض اختبار فروض الدراسة.

٢/٢/٦/١/٤ الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة (التابع - المستقل) والمتوسطات الحسابية المرجحة والانحرافات المعيارية:

في هذا الجزء من الدراسة يتناول الباحث التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة الخاصة بالجزء الثاني من قائمة الاستقصاء، ويقوم فيه بحساب المتوسطات الحسابية المرجحة والانحرافات المعيارية لردود العينة على العبارات المكونة لمحاور الدراسة الثلاثة، ويمكن للباحث حساب المتوسطات الحسابية المرجحة والانحرافات المعيارية وفقاً للتحليل لمخرجات البرنامج الإحصائي SPSS V.26 على النحو التالي:

١/٢/٢/٦/١/٤ حساب المتوسطات الحسابية المرجحة والانحرافات المعيارية لردود العينة على عبارات المحور الأول:

تم حساب المتوسطات الحسابية المرجحة والانحرافات المعيارية لردود العينة على الأبعاد المكونة للمحور الأول التدريب التقليدي وعددها ٣ أبعاد، يمكن للباحث عرضها على النحو التالي:

البُعد الأول: الهدف من التدريب (التقليدي):

فقد تم حساب المتوسطات الحسابية المرجحة والانحرافات المعيارية لردود العينة على أسئلة البُعد الأول كما هو موضح في الجدول رقم (٣)

جدول رقم (٣) المتوسطات الحسابية للبعد الأول (الهدف من التدريب التقليدي)

| رقم العبارة | العبارة | الوسط الحسابي | Std. الانحراف المعياري | الترتيب النسبي |
|-------------|--|---------------|------------------------|----------------|
| X1_1_1 | يوفر التدريب الخبرات والمهارات للأفراد المتدربين. | 4.68 | .567 | 2 |
| X1_1_2 | ينمي التدريب رغبة المتدرب في استخدام قدراته بدرجة أفضل. | 4.69 | .528 | 1 |
| X1_1_3 | يضمن التدريب أداء الأعمال بفاعلية وسرعة وسد الثغرات التي توجد بين معايير الأداء التي يحددها الرؤساء وبين الأداء الفعلي للعاملين. | 4.66 | .543 | 4 |
| X1_1_4 | يُرغب التدريب الفرد في عمله، باعتبار أن زيادة إنتاجه مرهونة برغبته في أداء العمل. | 4.64 | .539 | 6 |
| X1_1_5 | يوفر التدريب الدافع الذاتي لدى الفرد لزيادة كفاءته وتحسين إنتاجه كما ونوعاً من خلال توعيته بأهداف المشروع وسياساته وبأهمية عمله ومدى مساهمته في تحقيق تلك الأهداف. | 4.62 | .553 | 7 |
| X1_1_6 | يرفع التدريب من الروح المعنوية لأفراد القوي العاملة بالمشروع نتيجة إلمامهم بأبعاد العمل ومهاراتهم في أدائه واهتمامهم به. | 4.60 | .547 | 9 |
| X1_1_7 | يُزيد التدريب مهارات وقدرات الفرد وتسليحه بمقومات تؤهله للتقدم للمناصب الوظيفية الأعلى مستوي. | 4.61 | .567 | 8 |
| X1_1_8 | يرفع التدريب الكفاءة الانتاجية للفرد عن طريق إتاحة الفرصة أمامه لكي يقف علي كل ما هو جديد في مجال التطور العلمي والتقني. | 4.65 | .534 | 5 |
| X1_1_9 | يعمل التدريب علي استقرار المشروع ومرونته. | 4.59 | .550 | 10 |
| X1_1_10 | يعمل التدريب علي خلق صف ثان مؤهل يمكن الاعتماد عليه في تفويض السلطة، وتحقيق لا مركزية الأداء والحلول محل القيادات العليا | 4.58 | .548 | 11 |
| X1_1_11 | يسهم التدريب في احداث التوازن النوعي والعددي لهيكل العمالة وخاصة في حالة الفائض. | 4.67 | .538 | 3 |
| | الإجمالي | 4.635 | 0.547 | |

المصدر: مخرجات التحليل الإحصائي.

يوضح الجدول السابق (٣) والخاص بعبارات البعد الأول:

- بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (4.635)، وانحراف معياري عام (0.547)، وهو ما يدل على مستوى عام (مرتفع جداً) .

- أما على مستوى العبارات فقد احتلت العبارة رقم (X1_1_2) (ينمي التدريب رغبة المتدرب في استخدام قدراته بدرجة أفضل) الترتيب النسبي الأول بمتوسط حسابي (4.69) وبانحراف معياري (0.528)، بينما أقل متوسط حسابي حققته العبارة رقم (X1_1_10) (يعمل التدريب علي خلق صف ثان مؤهل يمكن الاعتماد عليه في تفويض السلطة، وتحقيق لا مركزية الأداء والحلول محل القيادات العليا) . حيث بلغت (4.58) وبانحراف معياري (0.548).
- **البُعد الثاني: مزايا التدريب (التقليدي):**
فقد تم حساب المتوسطات الحسابية المرجحة والانحرافات المعيارية لردود العينة على أسئلة البُعد الثاني كما هو

موضح في الجدول رقم (٤)

جدول رقم (٤) المتوسطات الحسابية للبُعد الثاني (مزايا التدريب التقليدي)

| رقم العبارة | العبارة | الوسط الحسابي | Std. الانحراف المعياري | الترتيب النسبي |
|-------------|---|---------------|------------------------|----------------|
| X1_2_1 | يساعد التدريب الأفراد على التكيف مع التغيرات الحديثة والظروف المتغيرة والمتلاحقة في مجال الأعمال، والتكيف مع التغيرات السريعة في المهارات المطلوبة. | 4.63 | .538 | 4 |
| X1_2_2 | يساعد التدريب على إتقان الأعمال والتقليل من الأخطاء والعقوبات التأديبية. | 4.61 | .549 | 6 |
| X1_2_3 | يخفف التدريب من عمليات الرقابة والإشراف على الموظفين لمتابعة أعمالهم. | 4.67 | .573 | 1 |
| X1_2_4 | يساعد في رفع الروح المعنوية والرضا عن الأداء وتحسين العلاقات الإنسانية. | 4.66 | .545 | 2 |
| X1_2_5 | يخفف التدريب من الصراعات وضغوط العمل الناجمة عن نقص الكفاءة، ويعالج القصور في الأداء الكلي للمنظمات. | 4.62 | .555 | 5 |
| X1_2_6 | يقلل التدريب من معدلات الدوران والتسرب وترك العمل بسبب عدم التكيف. | 4.64 | .558 | 3 |
| X1_2_7 | يساعد التدريب على زيادة الفهم للقوانين والنظم واللوائح المنظمة للعمل. | 4.60 | .558 | 7 |
| | الإجمالي | 4.633 | 0.554 | |

المصدر: مخرجات التحليل الإحصائي.

يوضح الجدول السابق (٤) والخاص بعبارات البُعد الأول:

- بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (4.633) ، وبانحراف معياري عام (0.554)، وهو ما يدل على مستوى عام (مرتفع جداً) .
- أما على مستوى العبارات فقد احتلت العبارة رقم (X1_2_3) (يخفف التدريب من عمليات الرقابة والإشراف على الموظفين لمتابعة أعمالهم) الترتيب النسبي الأول بمتوسط حسابي (4.67) وبانحراف معياري (0.573)، بينما أقل متوسط حسابي حققتها العبارة رقم (X1_2_7) (يساعد التدريب على زيادة الفهم للقوانين والنظم واللوائح المنظمة للعمل). حيث بلغت (4.60) وبانحراف معياري (0.558).
- البُعد الثالث: كيفية الحصول على مكان التدريب (التقليدي):
فقد تم حساب المتوسطات الحسابية المرجحة والانحرافات المعيارية لردود العينة على أسئلة البُعد الثالث كما هو موضح في الجدول رقم (٥)

جدول رقم (٥) المتوسطات الحسابية للبُعد الأول (كيفية الحصول علي مكان التدريب التقليدي)

| رقم العبارة | العبارة | الوسط الحسابي | Std. الانحراف المعياري | الترتيب النسبي |
|-------------|--|---------------|------------------------|----------------|
| X1_3_1 | الذهاب شخصياً ألي شركات السياحة وال الطيران (المجهود الشخصي). | 1.23 | .449 | 6 |
| X1_3_2 | عن طريق الوساطة. | 1.72 | .995 | 5 |
| X1_3_3 | التدريب بشركة السياحة بالمعهد. | 1.61 | .911 | 4 |
| X1_3_4 | عن طريق تسهيل المعهد للحصول علي فرص للتدريب. | 4.48 | .669 | 3 |
| X1_3_5 | عن طريق ملتقيات التوظيف التي ينظمها المعهد سنوياً. | 4.66 | .543 | 1 |
| X1_3_6 | عن طريق اتفاقيات التعاون المشترك بين المعهد ومراكز التدريب. | 4.63 | .548 | 2 |
| | الإجمالي | 3.055 | 0.686 | |

المصدر: مخرجات التحليل الإحصائي.

يوضح الجدول السابق (٥) والخاص بعبارات البُعد الثالث:

- بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (3.055) ، وبانحراف معياري عام (0.686)، وهو ما يدل على مستوى عام (متوسط) .

- أما على مستوى العبارات فقد احتلت العبارة رقم (X1_3_5) (عن طريق ملتقيات التوظيف التي ينظمها المعهد سنوياً) الترتيب النسبي الأول بمتوسط حسابي (4.66) وانحراف معياري (0.543) ، بينما أقل متوسط حسابي حققته العبارة رقم (X1_3_1) (الذهاب شخصياً إلي شركات السياحة وال الطيران "المجهود الشخصي"). حيث بلغت (1.23) وانحراف معياري (0.449).

١/٢/٢/٦/١/١ حساب المتوسطات الحسابية المرجحة والانحرافات المعيارية لردود العينة على عبارات المحور الثاني:

تم حساب المتوسطات الحسابية المرجحة والانحرافات المعيارية لردود العينة على الأبعاد المكونة للمحور الثاني التدريب الإلكتروني وعددها ٣ أبعاد، يمكن للباحث عرضها على النحو التالي:

- البُعد الأول: الهدف من التدريب (الإلكتروني):

فقد تم حساب المتوسطات الحسابية المرجحة والانحرافات المعيارية لردود العينة على أسئلة البُعد الأول كما هو موضح في الجدول رقم (٦)

جدول رقم (٦) المتوسطات الحسابية للبُعد الأول (الهدف من التدريب الإلكتروني)

| رقم العبارة | العبارة | الوسط الحسابي | Std. الانحراف المعياري | الترتيب النسبي |
|-------------|--|---------------|------------------------|----------------|
| X2_1_1 | يعمل التدريب علي التقليل من زمن أداء الخدمة في المنظمات الخدمية وتحسين أساليب التعامل مع الجمهور. | 3.98 | 1.075 | 8 |
| X2_1_2 | يساعد التدريب في التمهيد لإعادة التنظيم الإداري والتطوير التنظيم من خلال تنمية المهارات والسلوكيات لكي تتناسب مع مستويات وتخصصات وأساليب العمل المطلوبة للتنظيمات الجديدة. | 4.60 | .574 | 3 |
| X2_1_3 | يرفع هذا النوع من التدريب من جودة العملية التدريبية. | 4.62 | .574 | 1 |
| X2_1_4 | يحقق التدريب مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية والتدريبية بين أفراد المجتمع دون تمييز بينهم لأسباب تتعلق بمكانتهم الاجتماعية أو الاقتصادية أو بسبب العرق أو الدين أو الجنس. | 4.54 | .657 | 7 |
| X2_1_5 | يسهم التدريب في إيصال الخدمات التدريبية إلى الفئات الخاصة التي تمنعهم ظروفهم من الالتحاق بالتدريب مثل المعاقين والسجناء وبعض النساء والعاملين في المناطق النائية . | 4.58 | .593 | 4 |
| X2_1_6 | يدعم ويعزز التدريب دوافع التعليم المستمر. | 4.56 | .608 | 5 |
| X2_1_7 | يخفف التدريب من الضغط الحادث على المؤسسات التعليمية التقليدية القائمة، وإيجاد الظروف التدريبية الملائمة، حيث أنه يتصف بالمرونة والقدرة على التكيف مع الظروف . | 4.55 | .612 | 6 |
| X2_1_8 | هذا النوع من التدريب أكثر مرونة ودون قيود معقدة حيث تتم الدراسة دون وجود عوائق زمانية ومكانية كالاضطرار للسفر لمراكز الجامعات ومعاهد | 4.61 | .555 | 2 |

| | | | التدريب. |
|---|-------|-------|---|
| 9 | 1.095 | 3.94 | يسهم هذا النوع من التدريب في التنمية المجتمعية ورفع مستوى الأفراد الثقافي من خلال برامج تدريب وتنقيف. |
| | 0.705 | 4.444 | الإجمالي |

المصدر: مخرجات التحليل الإحصائي.

يوضح الجدول السابق (٦) والخاص بعبارات البُعد الأول:

- بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (4.444) ، وبانحراف معياري عام (0.705)، وهو ما يدل على مستوى عام (مرتفع جداً) .
 - أما على مستوى العبارات فقد احتلت العبارة رقم (X2_1_3) (يرفع هذا النوع من التدريب من جودة العملية التدريبية) الترتيب النسبي الأول بمتوسط حسابي (4.62) وبانحراف معياري (0.573)، بينما أقل متوسط حسابي حققتها العبارة رقم (X2_1_9) (يسهم هذا النوع من التدريب في التنمية المجتمعية ورفع مستوى الأفراد الثقافي من خلال برامج تدريب وتنقيف). حيث بلغت (3.94) وبانحراف معياري (1.095).
 - البُعد الثاني: مزايا التدريب (الإلكتروني):
- فقد تم حساب المتوسطات الحسابية المرجحة والانحرافات المعيارية لردود العينة على أسئلة البُعد الأول كما هو موضح في الجدول رقم (٧)

جدول رقم (٧) المتوسطات الحسابية للبُعد الثاني (مزايا التدريب الإلكتروني)

| رقم العبارة | العبارة | الوسط الحسابي | Std. الانحراف المعياري | الترتيب النسبي |
|-------------|---|---------------|------------------------|----------------|
| X2_2_1 | في هذا النوع من التدريب المتدرب هو المتحكم في العملية التعليمية أما المدرب فيكتفي بتوجيه المتدرب. | 4.44 | .684 | 7 |
| X2_2_2 | يشارك المتدرب في العملية التعليمية. | 4.62 | .625 | 3 |
| X2_2_3 | يمكن للمتدرب أن يصل إلى الحقيقة التدريبية في الوقت والزمان المناسبين له. | 4.66 | .549 | 1 |
| X2_2_4 | ينشئ هذا النوع من التدريب علاقة تفاعلية بين المتدربين والمدرسين باستخدام كل ما هو متاح من وسائل مساعدة واستخدام أنماط تدريب مختلفة. | 2.07 | 1.051 | 8 |
| X2_2_5 | يقلل هذا النوع من التدريب من تكلفة التدريب ويرفع من كفاءة المتدربين. | 1.99 | 1.045 | 9 |
| X2_2_6 | يشجع المتدربين على تصفح الأنترنت من خلال استخدام الروابط التشعبية للوصول إلى معلومات إضافية حول موضوع الدرس. | 4.49 | .662 | 6 |

| | | | | |
|---|-------|-------|--|--------|
| 4 | .588 | 4.59 | يشجع المتدرب على الاعتماد على النفس والوصول إلى مرحلة بناء المعرفة بشكل ذاتي وزيادة ثقة المتدرب في نفسه. | X2_2_7 |
| 5 | .615 | 4.56 | يسمح للمدربين بتطوير المادة التدريبية باستخدام المصادر الإلكترونية والانترنت. | X2_2_8 |
| 2 | .548 | 4.65 | يسمح للمدربين بالاحتفاظ بسجلات المتدربين والعودة لها في أي وقت ومن أي مكان. | X2_2_9 |
| | 0.708 | 4.009 | الإجمالي | |

المصدر: مخرجات التحليل الإحصائي.

يوضح الجدول السابق (٧) والخاص بعبارات البُعد الثاني:

- بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (4.009)، وبانحراف معياري عام (0.708)، وهو ما يدل على مستوى عام (مرتفع جداً) .
- أما على مستوى العبارات فقد احتلت العبارة رقم (X2_2_3) (يمكن للمتدرب أن يصل إلي الحقيقية التدريبية في الوقت والزمان المناسبين له) الترتيب النسبي الأول بمتوسط حسابي (4.66) وبانحراف معياري (0.549)، بينما أقل متوسط حسابي حققتها العبارة رقم (X2_2_5) (يقلل هذا النوع من التدريب من تكلفة التدريب ويرفع من كفاءة المتدربين). حيث بلغت (1.99) وبانحراف معياري (1.045).
- البُعد الثالث: كيفية الحصول على مكان التدريب (الإلكتروني):
فقد تم حساب المتوسطات الحسابية المرجحة والانحرافات المعيارية لردود العينة على أسئلة البُعد الأول كما هو موضح في الجدول رقم (٨)

جدول رقم (٨) المتوسطات الحسابية للبُعد الثاني (كيفية الحصول على التدريب الإلكتروني)

| رقم العبارة | العبارة | الوسط الحسابي | Std. الانحراف المعياري | الترتيب النسبي |
|-------------|--|---------------|------------------------|----------------|
| X2_3_1 | عن طريق وسائل التواصل الاجتماعي. | 3.91 | 1.102 | 3 |
| X2_3_2 | عن طريق الإيميل. | 2.23 | 1.193 | 6 |
| X2_3_3 | عن طريق الموقع الإلكتروني لمؤسسات التدريب. | 4.55 | .612 | 2 |
| X2_3_4 | عن طريق الإعلانات المدفوعة. | 3.61 | 1.368 | 4 |
| X2_3_5 | عن طريق الرسائل النصية. | 2.49 | 1.304 | 5 |
| X2_3_6 | عن طريق الإعلانات التي يقوم بها المعهد عبر موقعه الإلكتروني بعرض مواقع البريد الإلكتروني الخاصة بمؤسسات التدريب. | 4.59 | .652 | 1 |
| | الإجمالي | 3.565 | 1.039 | |

المصدر: مخرجات التحليل الإحصائي.

يوضح الجدول السابق (٨) والخاص بعبارات البُعد الثاني:

- بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (3.565) ، وبانحراف معياري عام (1.039)، وهو ما يدل على مستوى عام (متوسط) .
 - أما على مستوى العبارات فقد احتلت العبارة رقم (X2_3_6) (عن طريق الإعلانات التي يقوم بها المعهد عبر موقعه الإلكتروني بعرض مواقع البريد الإلكتروني الخاصة بمؤسسات التدريب) الترتيب النسبي الأول بمتوسط حسابي (2.23) وبانحراف معياري (1.191) ، بينما أقل متوسط حسابي حققتها العبارة رقم (X2_3_2) (عن طريق الإيميل). حيث بلغت (2.23) وبانحراف معياري (1.193).
- ١/٢/٢/٦/١/ حساب المتوسطات الحسابية المرجحة والانحرافات المعيارية لردود العينة على عبارات المحور الثالث:

تم حساب المتوسطات الحسابية المرجحة والانحرافات المعيارية لردود العينة للمحور الثالث مدي ملائمة التدريب لمتطلبات سوق العمل، يمكن للباحث عرضها كما هو موضح في الجدول رقم (٩)

جدول رقم (٩) المتوسطات الحسابية للمحور الثالث (مدي ملائمة التدريب لمتطلبات سوق العمل)

| رقم العبارة | العبارة | الوسط الحسابي | Std. الانحراف المعياري | الترتيب النسبي |
|-------------|--|---------------|------------------------|----------------|
| X3_1 | يعمل التدريب علي التقليل من زمن أداء الخدمة في المنظمات الخدمية وتحسين أساليب التعامل مع الجمهور. | 1.56 | .771 | 9 |
| X3_2 | يساعد التدريب في التمهيد لإعادة التنظيم الإداري والتطوير التنظيم من خلال تنمية المهارات والسلوكيات لكي تتناسب مع مستويات وتخصصات وأساليب العمل المطلوبة للتطبيقات الجديدة. | 4.44 | .681 | 6 |
| X3_3 | يرفع هذا النوع من التدريب من جودة العملية التدريبية. | 1.54 | .769 | 4 |
| X3_4 | يحقق التدريب مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية والتدريبية بين أفراد المجتمع دون تمييز بينهم لأسباب تتعلق بمكانتهم الاجتماعية أو الاقتصادية أو بسبب العرق أو الدين أو الجنس. | 4.59 | .600 | 2 |
| X3_5 | يسهم التدريب في إيصال الخدمات التدريبية إلى الفئات الخاصة التي تمنعهم ظروفهم من الالتحاق بالتدريب مثل المعاقين والسجناء وبعض النساء والعاملين في المناطق النائية . | 3.99 | 1.027 | 7 |
| X3_6 | يدعم ويعزز التدريب دوافع التعليم المستمر. | 4.50 | .659 | 5 |
| X3_7 | يخفف التدريب من الضغط الحادث على المؤسسات التعليمية التقليدية القائمة، وإيجاد الظروف التدريبية | 4.62 | .626 | 1 |

| | | | |
|---|-------|-------|--|
| | | | الملاءمة، حيث أنه يتصف بالمرونة والقدرة على التكيف مع الظروف . |
| 3 | .608 | 4.56 | هذا النوع من التدريب أكثر مرونة ودون قيود معقدة حيث تتم الدراسة دون وجود عوائق زمانية ومكانية كالاضرار للسفر لمراكز الجامعات ومعاهد التدريب. |
| 8 | 1.066 | 3.96 | يسهم هذا النوع من التدريب في التنمية المجتمعية ورفع مستوى الأفراد الثقافي من خلال برامج تدريب وتنقيف |
| | 0.756 | 3.751 | الإجمالي |

المصدر: مخرجات التحليل الإحصائي.

يوضح الجدول السابق (٩) والخاص بعبارات المحور الثالث:

- بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (3.751) ، وبانحراف معياري عام (0.756)، وهو ما يدل على مستوى عام (متوسط) .

- أما على مستوى العبارات فقد احتلت العبارة رقم (X3_7) (يخفف التدريب من الضغط الحادث على المؤسسات التعليمية التقليدية القائمة، وإيجاد الظروف التدريبية الملاءمة، حيث أنه يتصف بالمرونة والقدرة على التكيف مع الظروف) الترتيب النسبي الأول بمتوسط حسابي (4.62) وبانحراف معياري (0.626) ، بينما أقل متوسط حسابي حققتها العبارة رقم (X3_1) (يعمل التدريب علي التقليل من زمن أداء الخدمة في المنظمات الخدمية وتحسين أساليب التعامل مع الجمهور). حيث بلغت (1.56) وبانحراف معياري (0.771).

القسم الثاني : اختبار صحة فروض الدراسة وتحليل النتائج:

يتناول هذا الجزء من البحث اختبارات فروض الدراسة وذلك على النحو التالي:

١/٢/٤ اختبار صحة الفرض الأول:

لاختبار صحة الفرض الأول والذي ينص على أنه " لا توجد دلالة إحصائية بين التدريب التقليدي ومتطلبات سوق العمل السياحي ". استخدم الباحث الارتباط والانحدار المتعدد بواسطة الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS ، ويمكن للباحث عرض وتحليل نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بالفرض الأول على النحو التالي:

- فيما يتعلق بالارتباط فقد تم استخدام أسلوب الارتباط سبيرمان بين أبعاد المتغير المستقل (التدريب التقليدي) ومتطلبات سوق العمل كما هو موضح بالجدول التالي:

مصفوفة الارتباط بين أبعاد التدريب التقليدي ومتطلبات سوق العمل

| Correlations | | Y | X1_1 | X1_2 | X1_3 |
|--|------------------------|------|--------|--------|------|
| Y | Pearson Correlation | 1 | | | |
| X1_1 | | .073 | 1 | | |
| X1_2 | | .084 | .955** | 1 | |
| X1_3 | | .043 | .491** | .510** | 1 |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | |

المصدر: مخرجات التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- توجد علاقة معنوية موجبة بين جميع أبعاد التدريب التقليدي ومتطلبات سوق العمل وذلك عند مستوى معنوية (٠.٠١).
- تتراوح معاملات الارتباط ما بين (٠.٠٤٣)، (٠.٩٩٥) بين أبعاد التدريب التقليدي ومتطلبات سوق العمل.
- وفيما يتعلق بتحليل الانحدار المتعدد للفرض الأول فقد تم الاعتماد على النموذج (الأول) لقياس هذه العلاقة واختبار صحة الفرض، وفيما يلي عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرض الأول:

جدول رقم (١٠) نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد (لبيان العلاقة بين أبعاد التدريب التقليدي ومتطلبات سوق العمل)

| التأثير | متطلبات سوق العمل | | | أبعاد التدريب التقليدي Indep-Variables |
|-----------|-----------------------------|----------|-----------------------------|---|
| | معنوية معاملات الانحدار | | معاملات الانحدار β | |
| | مستوى المعنوية (sig.) | قيمة (t) | | |
| معنوي | .000 | 20.666 | 3.516 | ثابت الانحدار constant |
| غير معنوي | .619 | -.497 | -.059 | الهدف من التدريب التقليدي X1 |
| غير معنوي | .332 | .971 | .109 | مزايا التدريب التقليدي X2 |
| غير معنوي | .981 | .023 | .001 | كيفية الحصول على التدريب التقليدي X3 |
| 0.087 | | | | معامل الارتباط المتعدد R |
| 0.001 | | | | معامل التحديد المعدل R^2 Adjusted |
| 0.008 | | | | معامل التحديد R^T |
| 1.073 | | | | قيمة F |
| 0.360 | | | | مستوى الدلالة P_Value |
| 1.738 | | | | قيمة ديربن واتسون DW statistics |

المصدر: مخرجات التحليل الإحصائي

- يتضح من الجدول رقم (١٠) أن قيمة إختبار (Durbin-Watson) وهي (١.٧٣٨) مما يدل على عدم وجود مشكلة الارتباط الذاتي بين متغيرات الدراسة، ومن ثم نموذج الدراسة الأول لا يعاني من مشكلة التداخل الخطي (Collinearity) أو الارتباط الذاتي، مما يدل على إمكانية الاعتماد عليهما.
- ومن بيانات الجدول السابق يمكن صياغة معادلة الانحدار الخطي المتعدد للفرض الأول على النحو التالي:
- النموذج البحثي الأول لاختبار الفرض الأول:

$$Y = (3.516) - (0.059) X1 + (0.109) X2 + (0.001) X3$$

ويتضح أن :

- القدرة التفسيرية للنموذج والتي تتمثل في قيمة معامل الارتباط المتعدد بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع بلغت (0.09)، والمساهمة النسبية (معامل التحديد) R^2 بلغت (0.008)، وهذا يعني أن المتغيرات المستقلة تفسر ما نسبته (٠.٨%) للنموذج من التغير في المتغير التابع متطلبات سوق العمل ويعني ذلك ضعف النموذج الإحصائي أي أن ابعاد التدريب التقليدي ليس لها قدرة تفسيرية في المتغير التابع متطلبات سوق العمل.
- وأظهرت نتائج النموذج أن الهدف من التدريب التقليدي ($X1$) لا تأثير سلبي وغير معنوي على متطلبات سوق العمل حيث بلغ معامل الانحدار (-0.059) وهي قيمة موجبة ومستوى المعنوية (0.61) أي أكبر من (0.05)، كما يتضح أن كل من مزايا التدريب التقليدي ($X2$) وكيفية الحصول على التدريب التقليدي ($X3$) لهما تأثير إيجابي وغير معنوي على متطلبات سوق العمل حيث بلغ معاملي الانحدار (0.109 - 0.001) ومستوى المعنوية أكبر من (0.05).
- ويتضح أن قيمة (P-Value) للنموذج الأول أكبر من مستوى المعنوية (0.05) حيث بلغت (0.36)، وقيمة F المحسوبة (1.073).
- وعليه فيتم قبول فرض عدم ورفض الفرض البديل أي أنه " لا توجد دلالة إحصائية بين التدريب التقليدي ومتطلبات سوق العمل السياحي ".
٢/٢/٤ اختبار صحة الفرض الثاني:

لاختبار صحة الفرض الأول والذي ينص على أنه " لا توجد دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني ومتطلبات سوق العمل السياحي ". استخدم الباحث الارتباط والانحدار المتعدد بواسطة الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS ، ويمكن للباحث عرض وتحليل نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بالفرض الثاني على النحو التالي:

- فيما يتعلق بالارتباط فقد تم استخدام اسلوب الارتباط سبيرمان بين أبعاد المتغير المستقل (التدريب الإلكتروني) ومتطلبات سوق العمل كما هو موضح بالجدول التالي:

مصفوفة الارتباط بين أبعاد التدريب الإلكتروني ومتطلبات سوق العمل

| | | Y | X2_1 | X2_2 | X2_3 |
|--|------------------------|--------|-------|-------|------|
| Y | Pearson Correlation | 1 | | | |
| X2_1 | | .069 | 1 | | |
| X2_2 | | .254** | .080 | 1 | |
| X2_3 | | .095* | -.020 | .102* | 1 |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | |
| *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | |

المصدر: مخرجات التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- توجد علاقة معنوية موجبة بين جميع أبعاد التدريب الإلكتروني ومتطلبات سوق العمل وذلك عند مستوى معنوية (٠.٠٠١) و (٠.٠٠٥).
- تتراوح معاملات الارتباط ما بين (-٠.٠٠٢٠) ، (٠.٢٥٤) بين أبعاد التدريب الإلكتروني ومتطلبات سوق العمل.
- وفيما يتعلق بتحليل الانحدار المتعدد للفرض الثاني فقد تم الاعتماد على النموذج (الثاني) لقياس هذه العلاقة واختبار صحة الفرض، وفيما يلي عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرض الثاني:
جدول رقم (١) نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد (ليبيان العلاقة بين أبعاد التدريب الإلكتروني ومتطلبات سوق العمل)

| متطلبات سوق العمل | | | معاملات الانحدار β | أبعاد التدريب الإلكتروني Indep-Variables |
|-------------------|-------------------------|----------|--------------------------|--|
| التأثير | معنوية معاملات الانحدار | | | |
| | مستوى المعنوية (sig.) | قيمة (t) | | |
| معنوي | .000 | 8.374 | 2.420 | ثابت الإنحدار constant |
| غير معنوي | .279 | 1.083 | .054 | الهدف من التدريب الإلكتروني X1 |
| معنوي | .000 | 5.129 | .234 | مزايا التدريب الإلكتروني X2 |
| غير معنوي | .128 | 1.525 | .042 | كيفية الحصول على التدريب الإلكتروني X3 |
| 0.268 | | | | معامل الارتباط المتعدد R |
| 0.065 | | | | معامل التحديد المعدل Adjusted R ² |
| 0.072 | | | | معامل التحديد R ² |
| 10.911 | | | | قيمة F |
| 0.000 | | | | مستوى الدلالة P_Value |
| 1.809 | | | | قيمة ديربن واتسون DW statistics |

المصدر: مخرجات التحليل الإحصائي

- يتضح من الجدول رقم (١١) أن قيمة اختبار (Durbin-Watson) وهي (١.٨٠٩) مما يدل على عدم وجود مشكلة الارتباط الذاتي بين متغيرات الدراسة، ومن ثم نموذج الدراسة الثاني لا يعاني من مشكلة التداخل الخطي (Collinearity) أو الارتباط الذاتي، مما يدل على إمكانية الاعتماد عليهما.
- ومن بيانات الجدول السابق يمكن صياغة معادلة الانحدار الخطي المتعدد للفرض الثاني على النحو التالي:
- النموذج البحثي الأول لاختبار الفرض الأول:**

$$Y = (2.420) - (0.054) X1 + (0.234) X2 + (0.042) X3$$

ويتضح أن :

- القدرة التفسيرية للنموذج والتي تتمثل في قيمة معامل الارتباط المتعدد بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع بلغت (0.27)، والمساهمة النسبية (معامل التحديد) R^2 بلغت (0.072)، وهذا يعني أن المتغيرات المستقلة تفسر ما نسبته (7.2%) للنموذج من التغير في المتغير التابع متطلبات سوق العمل وباقي النسبة ترجع لعدم وجود متغيرات أخرى لم تدرج بنموذج الدراسة.
- وأظهرت نتائج النموذج أن كل من الهدف من التدريب الإلكتروني ($X1$) وكيفية الحصول على التدريب الإلكتروني لهما تأثير إيجابي وغير معنوي على متطلبات سوق العمل حيث بلغ معاملي الانحدار (٠.٠٥٤ - ٠.٠٤٢) ومستوى المعنوية أكبر من (0.05)، كما يتضح أن كل من مزايا التدريب الإلكتروني ($X2$) لها تأثير إيجابي ومعنوي على متطلبات سوق العمل حيث بلغ معاملي الانحدار (٠.٢٣٤) ومستوى المعنوية أكبر من (0.000).
- ويتضح أن قيمة (P-Value) للنموذج الثاني أقل من مستوى المعنوية (0.05) حيث بلغت (0.000)، وقيمة F المحسوبة (10.911).
- وعليه فيتم رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل أي أنه "توجد دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني ومتطلبات سوق العمل السياحي".

نتائج الدراسة

من خلال الإطار النظري والعملي للدراسة، اتضح أن للتدريب التقليدي أهمية كبيرة في توفير الخبرات والمهارات للأفراد، هذا بالإضافة إلى أنه ينمي رغبة المتدرب في استخدام قدراته بدرجة أفضل، أما بالنسبة للتدريب الإلكتروني فإنه يرفع من جودة العملية التدريبية، في حين أوضحت الدراسة الميدانية بالنسبة لكيفية الحصول على مكان التدريب التقليدي، حيث أجمع معظم عينة الدراسة على أن أفضل طريقة للحصول على مكان التدريب هو ملتقيات التوظيف التي ينظمها المعهد سنوياً، أما بالنسبة لكيفية الحصول على مكان التدريب الإلكتروني، فقد أجمعت معظم عينة الدراسة على أن أفضل الطرق للحصول على التدريب هو عن طريق الإعلانات التي يقوم بها المعهد عبر موقعه الإلكتروني بعرض مواقع البريد الإلكتروني الخاصة بمؤسسات التدريب.

أما بالنسبة للمزايا التي يحققها التدريب التقليدي للمتدرب، فقد أكدت معظم عينة الدراسة بأن التدريب التقليدي يخفف من عملية الرقابة والإشراف علي الموظفين لمتابعة أعمالهم، أما بالنسبة للمزايا التي يحققها التدريب الإلكتروني للمتدرب، فقد أكدت غالبية أفراد العينة أنه يمكن للمتدرب أن يصل إلي الحقيبة التدريبية في الوقت والزمان المناسبين له.

هذا وقد أوضحت الدراسة الميدانية بالنسبة لمدي ملائمة التدريب لمتطلبات سوق العمل، فقد أكدت معظم عينة الدراسة علي أن التدريب الإلكتروني يخفف من الضغط الحادث علي المؤسسات التعليمية التقليدية القائمة، وإيجاد الظروف التدريبية الملائمة، حيث أن التدريب الإلكتروني يتصف بالمرونة والقدرة علي التكيف مع الظروف.

التوصيات

توصلت الدراسة إلي مجموعة من التوصيات التي من شأنها زيادة كفاءة وجودة التدريب للطلاب وللمؤسسات التدريب لمواكبة سوق العمل السياحي:

١. تحويل المعاهد العليا للسياحة والفنادق في فترة الإجازة الصيفية إلي مراكز للتدريب نظراً لما تمتلكه تلك المؤسسات من إمكانات مادية وبشرية تؤهلها لاستيعاب عدد كبير من الطلاب.
٢. تكرار وتنوع البرامج التدريبية لكي يستطيع المتدرب الحصول علي أكبر قدر من اكتساب المهارات وتنمية قدراته التي تؤهله لسوق العمل.
٣. إكساب الطالب مهارة التعامل مع أجهزة الحاسب الآلي والإنترنت لمواكبة التطورات الحادثة في تكنولوجيا المعلومات.
٤. ضرورة دعم مراكز ومؤسسات التدريب مادياً ومعنوياً لكي تستطيع أن تقوم بدورها في إكساب المتدربين المهارات التي تؤهلهم للالتحاق بسوق العمل بشكل يحقق زيادة الإنتاجية، علي أن يكون هناك جهة إشرافية ورقابية من قبل أجهزة الدولة تشرف علي أعمالها للتأكد من تحقيق الأهداف المرجوة.
٥. توزيع الطلاب علي المعاهد العليا للسياحة والفنادق علي الأقسام المختلفة وفقاً لرغبات الطالب وقدراته.
٦. ضرورة قيام مؤسسات التعليم برفع الوعي لدي الطلاب بأهمية التدريب.
٧. إيجاد خطط بديلة لمراكز التدريب يمكن من خلالها استمرار عملية التدريب أثناء حدوث الأزمات مثل تصميم برنامج محاكاة الذي يمكن من خلاله التدريب في حالة عدم توافر أماكن للتدريب العملي.
٨. ضرورة أن يكون هناك تعاون مشترك بين مؤسسات التعليم ومراكز التدريب للتعرف علي الإيجابيات والسلبيات التي قد تحدث أثناء التدريب.
٩. تحديد البرامج التدريبية التي تتناسب مع شكل وطبيعة الأعمال والتي يكون من خلالها المتدرب ملم بطبيعة وشكل الأعمال طبقاً لطبيعة تخصصه.
١٠. حرص مؤسسات التعليم علي عقد مؤتمرات أو ندوات أو ملتقي التوظيف من أجل تسهيل وتوفير أماكن لتدريب الطلاب لتخريج كوادر لديها القدرة علي مواجهة سوق العمل.

١١. ضرورة المزج بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني أثناء عملية التدريب، لحصول المتدرب أكبر قدر من الاستفادة من كلا التدريبين عن طريق توظيف التكنولوجيا الحديثة لتحقيق دمج محتوى التدريب وأهدافه وأنشطته ومصادر معلوماته باستخدام أسلوب التدريب الإلكتروني والتدريب التقليدي سوياً لتحقيق تقاعل بين المدرب والمتدربين باستخدام أي من أدوات التعليم الإلكتروني مستخدماً الشبكات والحاسب الآلي والمعامل الذكية المتطورة في التدريس.
١٢. توظيف الكفاءات العلمية الجيدة لتولي عملية التدريب الإلكتروني في التخصصات المختلفة، وتجهيز البنية التحتية بما تشمله من أجهزة إلكترونية، وشبكات اتصال وغيرها.
١٣. ضرورة قيام مؤسسات التدريب علي تهيئة مدربين يكونوا متقنين لاستخدام نظام إدارة التدريب الإلكتروني المستخدم في التدريب عامة، وإتقان كيفية التعامل مع المقررات الإلكترونية ومحتوياتها بشكل خاص.
١٤. ضرورة قيام وزارة التعليم العالي بالإشراف علي مراكز ومؤسسات التدريب وعلي المواد التدريبية ومدى ملاءمتها للواقع العملي ومتطلبات سوق العمل.
١٥. ضرورة منح مؤسسات ومراكز التدريب مزيداً من الحوافز لتمكينهم من تقديم جودة وكفاءة التدريب بشكل يتناسب مع القدرة الانفاقيه للمتدرب، مثل تخفيض الضرائب، وتخفيض الجمارك علي الأجهزة الإلكترونية التي يتم استيرادها من الخارج والتي يتم استخدامها في عملية التدريب، وقيام شركات الاتصالات بتخفيض المبالغ المالية الخاصة بتركيب الشبكات الخاصة بتلك المؤسسات.
١٦. ضرورة قيام مؤسسات ومراكز التدريب بتبني استراتيجيات للتدريب تركز إلي المستجدات في حقل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مما يتطلب ضرورة الدمج في عمليات التدريب بين التدريب التقليدي والتدريب والتعلم الإلكتروني.

المراجع

أولاً المراجع باللغة العربية :-

- أبو النور، محمد عبد التواب. (٢٠٠٩) "تحديات تطبيق معايير الجودة الشاملة في التعليم الجامعي"، المؤتمر الدولي السابع التعليم في مطلع الألفية الثالثة، جامعة القاهرة، معهد الدراسات التربوية، ص ٥.
- أبو النصر، مدحت محمد. (٢٠٠٨)، "إدارة العملية التدريبية النظرية والتطبيق، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، ص ٢٦٨.
- أحمد، زقاوة. (٢٠١٧)، "البرامج الجامعية ومدى استجابتها لاحتياجات سوق العمل"، مجلة التنمية البشرية، العدد ٧، مارس، ص ٨.
- أحمد، سمير محمد. (٢٠٠٤)، "مشكلات التعليم والتدريب السياحي والفندقي وأهم التحديات المستقبلية"، المعهد العالي للسياحة والفنادق، الإسكندرية.

أحمد، ميسون، ومحمد، دينا. (٢٠١٢)، "الأنماط القيادية ودورها في تنمية مهارات العاملين"، دراسة استطلاعية لآراء عينة من قيادات الإدارات والعاملين في مديرية شركة نينوى، مجلة تنمية الرافدين، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العدد ١٠٩، المجلد ٣٤، (٢٠١ - ٢٣٤)، ص ٨ - ١٣.

إطميزي، جميل أحمد. (٢٠٠٧)، "التدريب الإلكتروني رؤية مستقبلية للتدريب في فلسطين"، المؤتمر التربوي لوزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية. نوعية التعليم في فلسطين: واقع وطموحات وتحديات. رام الله، خلال الفترة ١٧ و ١٨ ديسمبر.

اللائحة الموحدة للمعاهد العليا للسياحة والضيافة، (٢٠١٧)

الحريش، جاسر سليمان. (٢٠٠٤)، "تجربة المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني في التعليم والتدريب الإلكتروني"، المؤتمر التقني الثالث المقام في الفترة من ١١ إلى ١٥ ديسمبر، المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني، الرياض، ص ٣.

العباسي، عبد الحميد. (١٩٩٩)، "التحليل الإحصائي باستخدام SPSS"، معهد الإحصاء، جامعة القاهرة.

الخطيب، أحمد محمود. (١٩٩٩)، "التعليم العالي عن بعد"، الأردن، دار الكندي للنشر والتوزيع، ص ٤٢.

الدوسري، محمد. (٢٠١٦)، "ماهي المهارات الناعمة؟ وما علاقتها بسوق العمل؟"، تعليم جديد،

<https://www.new-educ.co>

الزنبقي، حنان سليمان. (٢٠١١)، "التدريب الإلكتروني"، عمان، الأردن، دار المسيرة، ص ١١.

الساسي، بن زاهي منصور. (٢٠٠٤)، "التدريب كأحد المقومات الأساسية لتنمية القدرات البشرية . نظرة سيكولوجية"، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، مارس.

السيد، محمد آدم. (٢٠٠٤)، "تقنيات التدريب عن بعد المؤتمر والمعرض التقني الثالث، المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني، الرياض، ص ٥٧، ٥٨.

السيد، نادية حسن، نكي، فاطمة أحمد، عبد العال، أسامه محمد الجميل. (٢٠١٨)، "تطوير التعليم الجامعي لمواجهة تحديات سوق العمل المصري في ضوء بعض النماذج العالمية المعاصرة"، بحث مشتق من الرسالة الخاصة بالباحث، جامعة بنها، ص ٢١٢.

الصيرفي، محمد عبد الفتاح. (٢٠٠٩)، "إعداد وتدريب المعلمين"، عمان، دارين الجوزي، ص ١٥.

الطالب، هشام يحيى. (٢٠٠٦) "دليل التدريب القيادي"، لبنان، الدار العربية للعلوم، ص ١١.

الطعاني، حسن أحمد. (٢٠٠٧)، "التدريب: مفهومه وفعالياته"، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع، ص ١٤.

العتار، ناهض حسن. (٢٠١٥)، "معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث في

محافظات غزة وسبل التغلب عليها"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، ص ٢.

العلي، أحمد عبد الله. (٢٠٠٥)، "التعليم عن بُعد"، القاهرة، دار الكتاب الحديث. ص ٨١.
الغامدي، سعيد صالح. (٢٠٠٣)، "في بيتنا جامعة تكنولوجيا التعليم عن بعد"، جده، مكتبة المأمون للنشر، ص ٢٨.

العمر، فاروق عمر. (٢٠٠١) "صناعة القرار والرأي العام"، ميريت للنشر والمعلومات، القاهرة، ص ٧٩.
الغراب، إيمان محمد. "التعلم الإلكتروني مدخل الى التدريب غير التقليدي، ص ٣٢
<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/arado/unpan009591.pdf>, 15-2-2017

القرني، نوال علي. (٢٠١٣)، "برنامج تدريبي إلكتروني مقترح لتنمية مهارات تصميم وإنتاج ملف الانجاز الالكتروني E-Portfolio لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة جدة، مجلة رسالة التربية وعلم النفس. ع ٤١. ص ص ١٤٥ - ١٧٦.

الفتنوخ، عبد القادر. (٢٠١٢)، "التعليم العالي وبناء مجتمع المعرفة"، جامعة الملك سعود، النشر العلمي والمطابع، المملكة العربية السعودية، ص ٣٢.

المعهد العربي للتخطيط، (٢٠١٠)، "دليل المعايير والمتطلبات الأكاديمية للمقرر الدراسي"، المهارات المطلوبة لسوق العمل. الكويت.

المطرفي، سالم. (٢٠٠٥)، "نموذج مقترح لإنشاء مركز تدريب عن بعد بالمديرية العامة للدفاع المدني في المملكة العربية السعودية"، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الشرطية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: الرياض، ص ٣٥.

المطيري، حمد بن محيا. (٢٠١٢)، "متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدرسين، رسالة ماجستير في تقنيات التعليم، كلية التربية جامعة الملك سعود، ص ص ٣١ - ٣٢.

المهدي، ياسر، البوصافي، ماجد، والحبيسة، مياء. (٢٠١٥)، "المواءمة بين مخرجات كليات التربية واحتياجات سوق العمل التربوي في سلطنة عمان"، : دراسة تحليلية، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، ٤(٧)، ص ٨.

الموسوي، علاء محمد. (٢٠٠٨)، "متطلبات تفعيل التعليم الإلكتروني"، الملتقى الأول للتعليم الإلكتروني.

الموسوي، علي شرف. (٢٠١٠)، "التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج العربي"، الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب. الرياض، جامعة الملك سعود.

الباور، عفاف صالح. (٢٠٠٥)، "التدريب التربوي في ضوء التحولات المعاصرة"، القاهرة، دار الفكر العربي.
توفيق، عبد الرحمن. (٢٠٠٣)، "التدريب عن بعد (ط ٢)، القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة، ص ص ٣٣-٥٨.

- دويكات، معروف؛ والأسمر، معاذ. (٢٠٠٧)، "بحث مقدم إلى مؤتمر اقتصادات المعرفة"، فلسطين، جامعة النجاح الوطنية، ص ١٠.
- رشيد، مازن فارس. (٢٠٠٩)، "إدارة الموارد البشرية الأسس النظرية والتطبيقات العملية في المملكة العربية السعودية"، الرياض، العبيكان للنشر والتوزيع، ص ص ٦٧٨ - ٦٨٨.
- صيام، محمد وحيد. (٢٠٠٥)، "التعليم عن بعد كأحد نماذج التعليم العالي وبعض مجالات ضبط الجودة النوعية في أنظمتها"، المؤتمر التربوي الخامس "جودة التعليم الجامعي"، ١١ إلى ١٣ أبريل، جامعة البحرين: المنامة. ص ٨.
- ضامي، حاتم فرغلي. (٢٠٠٨) "الأدوار المستقبلية للتعليم في ضوء تحولات الألفية الثالثة"، الدار العالمية، الجيزة، ص ٨٩٢.
- طنطاوي، محمد محمد. (٢٠٠١)، "مشروع الجامعة المصرية للتعليم عن بعد التشخيص ومتطلبات النجاح في ضوء بعض الخبرات السابقة"، مجلة كلية التربية، (٢٧٤)، جامعة الزقازيق، ص ص ٢٨٣ - ٣٠٤.
- عبدريه، عاصم عبد الوهاب. (٢٠٠٤)، "اقتصاديات التعليم عن بعد"، الاجتماع الثاني عشر للشبكة العربية لإدارة وتنمية الموارد البشرية، ١١ - ١٣ ديسمبر، مسقط، عمان، ص ٤.
- عبد الكريم، سعد خليفة. (٢٠٠٦)، "القضايا النظرية المستجدة في مجالات تكنولوجيا التعليم والتعليم عن بعد وكيفية توظيف بعضها في إثراء النظام التعليمي بسلطنة عمان"، المؤتمر الدولي للتعليم عن بعد مارس، مسقط. ص ١٠.
- عبيدات، أسامة وسعادة، سائدة. (٢٠١٠)، "المهارات المتوفرة في مخرجات التعليم العالي الأردني بما يتطلبه سوق العمل"،. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد (٥). الأردن، ص ٧٨.
- عساف، عبله. (٢٠١٦)، "مراحل تصميم التدريب الإلكتروني"،
- http://www.qou.edu/newsletter/no_2/2016/10/etraining.jsp24
- غني، أحمد الرفاعي، وصبري، نصر محمود. (٢٠٠٠)، "التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام البرنامج الجاهز SPSS"، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.
- لطفي، عادل. (٢٠٠٧م)، "بناء وتطوير نظام معلومات سوق العمل"، ورقة عمل مقدمة في ورشة العمل الاقليمية التدريبية حول تنمية وتطوير المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية المنعقدة في الفترة (٨-١٢ ديسمبر)، مسقط، سلطنة عمان، ص ٤.

مسعود، أمال. (٢٠١٢)، " دور المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في تلبية احتياجات سوق العمل من خريجي مدارس التعليم الفني"، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة. مصر، ص ص١٤٣ - ١٤٤.

نشوان، يعقوب حسين. (٢٠٠٤)، " إدارة التعليم عن بعد والتعليم الجامعي المفتوح"، عمان، دار الفرقان، ص١٣٤.

ثانياً المراجع الأجنبية:-

- Amara, Naoual & Atia, Larbi (2016).E-Training and ITS role in human resources development, Global journal of human resource management,Vol.4,No.1,pp.1- 12(www.eajournals.org)
- Andrea Bagnasco, Marco Chirico, Giancarlo Parodi and A. Marina Scapolla (2003)," A model for an open and flexible e-training platform to encourage companies' learning culture and meet employees' learning needs" Educational Technology & Society 6(1), DIBE University of Genoa,P.55.
- Childs, S., Blenkinsopp, E., Hall, A., & Walton, G. (2005). Effective elearning for health professionals and students – barriers and their solutions. Health Information and Libraries Journal, 22(2), 20-32.
- Development Program, (2006), " A cohort-based learning experience to help companies meet requirements of ISO 10015", September 11-November 10.2006 .ISO- 10015 , Standard for the Quality of Training .
- Fortune Magazine (2000, November). E-Learning: Leading strategies forexecutive education and corporate training. Special Section: S1-S42. Documentoriginally retrieved at:
- Grollman, W. K., & Cannon, D. (2003). E-Learning: A better chalkboard. Financial Executive, 19(8), 45-47.
- Huang, A. H., (1997, September)," Online training: A new form of computer- based training" Journal of Education for Business, 73(1).p.35
- Jafari, J. (1997)," Education and Training the Workforces Tourism wired for efficiency", paper precented at the 2nd International Conference on Education and Training in Tourism and Hospitality studies , Egypt , Suez Canal University.
- Kahan,B. (2002)" Dimensions Of E-learning", Educational Technology Jornal .Vol. 142.
- Pulley, M. (2005). Corporate training blends technology with face time. Sacramento Business Journal. Retrieved from <http://sacramento.bizjournals.com/sacramento/stories/2005/07/04/focus2.htm>
- Ruiz, G. R., Mintzer, M. J., & Leipzig, R. M. (2006). The impact of elearning in medical education. Academic Medicine, 81(3), 207-212
- Shankar, V. (2007). E-learning in the corporate world. Retrieved from <http://www.articlesbase.com/online-business-articles/elearning-in-the-corporateworld-133828.ht>

Zhang, D., & Nunamaker, J. (2003). Powering e-learning in the new millennium: An overview of e-learning and enabling technology. *Information Systems Frontiers*, 5(2), 207-218



**Journal of Association of Arab Universities
for Tourism and Hospitality (JAAUTH)**

journal homepage: <http://jaauth.journals.ekb.eg/>



**Investigating the Relationship Between Students' Summer Training and the Labor Mark
(In accordance with the Unified Courses Specification for Higher Institutes for Tourism and Hotels)**

Tamer Abd EL Razek Mohamed Youssef Saleh

Tourism Studies, Higher Institution for Specific Studies, Giza, Egypt.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Electronic
Training;
Training Strategy;
Digital
Transformation.

(JAAUTH)

Vol. 24, No. 2,

(June 2023),

PP.579 -621.

The late 20th century has witnessed a radical transformation in the philosophy, curricula, teaching methods, types of learning and its fields. This development came in response to the challenges encountered education. These challenges are represented in the tremendous knowledge explosion, development of education and training technology, the prominence of globalization phenomenon and economic blocs, what the human element possesses of values, knowledge, skills and experiences, and the digital transformation that lead to the change of jobs and works. On these bases and out of being keen on elevating the students' efficiency to be well-qualified for the labor market, the Ministry of Higher Education has made it compulsory for all institutes to apply its unified courses specification. Among the main contents of the courses specification is the activation of students' summer training as a scientific course whose result affects the students' passing or failure. In the early implementation, these educational institutions found that students find it difficult to join these institutions in order to undergo the training process. This is due to the fact that these institutions are small economic units to accommodate a large number of students. These institutions may also have labor surplus and attempted to resolve that problem by finalizing mutual cooperation protocols with the training and employment institutions through holding an employment forum. The training process regularly proceeded in such a way till the emergence of Covid-19 pandemic that has affected all aspects of life worldwide. Among its effects were the full closure of schools and universities for more than six months, and

prohibition of gatherings. This had affected the educational process inputs and was negatively reflected on its outcomes quality. Therefore, there is a need to follow new ways and alternatives that preserve the training process continuity. These institutions have found no shelter except the electronic training instead of the conventional training as a temporary solution.

The study aims to identify the effective relationship between summer training and the labor market needs pre and post Covid-19 crisis through identification of electronic and conventional training, and the goals, justifications, benefits, requirements and planning of electronic training. In addition, the identification of training institutions' strategies to overcome the crisis, challenges which they encountered during the application of electronic training. Achieving its objectives, the study relied on quantitative approach through administering a questionnaire to a random sample of trained students affiliated to higher institutes of tourism and hotels. The study found that although electronic training was the only shelter to overcome the crisis, it was inadequately effective due to the lack of time interaction between the trainer and trainees. It could not also cover all types of training such as training at different hotels departments, restaurants, and fast food stalls. The electronic training was only restricted for example to the private reservation program in hotels such as Videolio program and Amadeus program at the tour and airline companies. The study suggested a set of recommendations oriented to the training institutions that can give an opportunity for students training and adoption of new methods and policies to face crises.
